

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Lähityön ja ohjattujen toimintojen kehittäminen Kuopion vankilassa

Nanette Ylönen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma
(210 op)

2/2020



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma, yhteisöpedagogi

Tekijät: Nanette Ylönen
Opinnäytetyön nimi: Lähityön ja ohjattujen toimintojen kehittäminen Kuopion vankilassa
Sivumäärä: 38 ja 6 liitesivua
Työn ohjaaja(t): Jari Klemola
Työn tilaaja(t): Rikosseuraamuslaitos/ Kuopion vankila

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Kuopion vankilan henkilöstön näkemyksiä lähityöstä ja ohjatuista toiminnoista sekä niiden kehittämismahdollisuuksista. Opinnäytetyön aihe nousi omasta mielenkiinnostani ja konkreettisesta työelämän tarpeesta. Tarkoituksena opinnäytetyöllä on tukea jo olemassa olevaa kehitystyötä. Opinnäytetyössä on otettu huomioon eri henkilöstöryhmien ja vankien näkemyksiä kehittämismahdollisuuksista.

Teoreettisessa osuudessa esitellään Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio, opinnäytetyön keskiössä oleva Kuopion vankila sekä tarkastellaan vankilassa tapahtuvaa lähityötä, erilaisia toimintoja ja vuorovaikutuksen ja osallisuuden merkitystä. Opinnäytetyö on toteutettu kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto on kerätty haastattelu- ja havainnointimenetelmillä. Haastattelut on toteutettu yksilöhaastatteluina. Aineisto on analysoitu sisällönanalyysillä.

Tuloksissa nousi esille, että Kuopion vankilan henkilöstöllä on yhteinen sävel lähityön tekemisestä, mutta ohjatuille toiminnoille löytyy kehittämisen tarvetta. Lähityön määritellään olevan arkisten asioiden hoitamista, keskustelua, kuuntelemista ja läsnäoloa. Ohjattuja toimintoja tulosten perusteella pitäisi monipuolistaa ja lisätä arkisten asioiden ohjaamista nykyiselle vankiaineekselle. Tulosten pohjalta kehittämistyö lähtee yhteisen innostuksen, motivaation ja sitoutumisen kautta.

Johtopäätöksissä mahdollisia käytännön ideoita nousi paljon. Lähityö nähtiin turvallisuutta ylläpitävänä työkaluna ja sen positiivisia vaikutuksia tulisi selventää henkilöstölle entistä enemmän sen tärkeyden vuoksi. Vartijat ja ohjaajat voisivat lisätä keskinäistä viestintää mahdollisuuksien mukaan, mikä helpottaisi toimintojen järjestämistä, vankien huomiointia ja turvallisuutta. Hyötynä opinnäytetyöllä on mahdollisuus vaikuttaa esille tulleisiin epäkohtiin.

Asiasanat: kehittäminen, vankilat, turvallisuus, vuorovaikutus, rikosseuraamusala

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
NGO and youth work, Community Educator

Author: Nanette Ylönen
Title: Developing social and contact work and supervised operations in Kuopio prison
Number of Pages: 38 and 6 attachment pages
Supervisor(s): Jari Klemola
Subscriber(s): Criminal Sanctions Agency/ Kuopio prison

The main objective of the thesis was to research the views of Kuopio prison personnel on social and contact work and supervised operations. Development possibilities of these topics were also discussed in the research process. The topic was chosen due to personal interest of the author, as well as concrete needs in the work field. This thesis is a supportive research to existing developmental work. The thesis has taken into consideration the views in development possibilities from diverse personnel groups as well as prisoners.

The theoretical framework showcases the organization of Criminal Sanctions Agency (Rikosseuraamuslaitos) and Kuopio prison. Furthermore, theories of social and contact work, diverse operations and purpose of interaction and participation are considered. This thesis was conducted utilizing qualitative research methods. Research material has been gathered through interview and observation methods. The interviews were implemented as individual interviews. The material utilized in this thesis has been analyzed thoroughly.

The main results showcased that Kuopio prison personnel have a common ground on social and contact work, however supervised operations are in need of development. Social and contact work is defined to include implementation of everyday tasks, conversations, listening and presence. Regarding results in the thesis, supervised operations should be more versatile. Furthermore, adding guidance of ordinary everyday tasks could be taken into consideration. Moreover, the results showed that developmental work is firmly based on enthusiasm, motivation and commitment.

In conclusion, possible ideas to use in practice arose significantly. Social and contact work was seen as a tool that helps manage safety, and the positive effects of social and contact work should be clarified for personnel even further due to its high importance. Additionally, guards and counselors should increase communication, thus helping organizing operations, taking prisoners into account and increasing safety considerably. This thesis increases the opportunity to have an impact on issues that were risen in the research.

Keywords: development, prisons, security, interaction, Criminal Sanctions Agency

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	5
2	RIKOSSEURAAMUSLAITOS TOIMITAYMPÄRISTÖNÄ	6
2.1	Organisaatio	6
2.2	Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja strategia	7
2.3	Kuopion vankila	9
2.4	Rikosseuraamusalan keskeiset käsitteet	10
3	LÄHITYÖ JA OHJATUT TOIMINNOT	12
3.1	Lähityön määrittelyä	12
3.2	Toiminnot	13
3.3	Vuorovaikutus ja osallisuus	16
4	OPINNÄYTETYÖPROSESSI	18
4.1	Haastattelut ja havainnointi	19
4.2	Aineiston analyysi	21
4.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	22
5	TULOKSET	23
5.1	Mitä lähityö on?	23
5.2	Lähityön vaikutukset	24
5.3	Toiminnot ja kehittäminen	26
5.4	Jalkauttaminen	30
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSIDEAT	31
6.1	Johtopäätökset	31
6.2	Kehittämisehdotukset	32
7	POHDINTA	34
	LÄHTEET	37
	LIITTEET	40
	KUVIOT	45

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössä selvitän Kuopion vankilan henkilöstön ja vankien näkemyksiä olemassa olevista ohjatuista toiminnoista, lähityöstä, niiden käytänteistä ja kehittämistarpeista. Tilaajan näkökulmasta opinnäytetyön tavoitteena oli selkeyttää kuvaa Kuopion vankilan lähityön ja ohjattujen toimintojen tilasta, osallistaa henkilöstöä oman työnsä kehittämiseen ja olla tukena uuden lähityöryhmän kehittämistyössä. Lähityön kehittäminen on ollut viime vuosina tärkeä ja ajankohtainen aihe. Timo Laurila on tutkinut samaa aihetta koskien lähityötä ja sen kehittämistä opinnäytetyössään vuonna 2018, mutta sen tutkimuskohteena toimi Riihimäen vankila. Lisäksi Taija Hakala on tehnyt opinnäytetyönä Oulun vankilassa lähityöoppaan vankilan henkilökunnalle vuonna 2019. Lähityön kehittäminen on laitettu osaksi Rikosseuraamuslaitoksen strategiaa kaudelle 2019-2022. Tavoitteeksi strategiassa lähityön osalta on kirjattu henkilöstön ja vankien välisen vuorovaikutuksen lisääminen, vaikuttava lähityö ja lähityötä tekevän henkilöstön kouluttaminen. (Rikosseuraamuslaitos 2019a.)

Kriminaalityö on mielenkiintoinen aihe, sillä humanistisen ihmiskäsityksen mukaan yhteiskunnassamme uskotaan ihmisen hyvyyteen, tahtoon, luovuuteen sekä kykyyn kasvaa ja kehittyä. Tein keväällä 2019 ammatillisia harjoitteluja Kuopion vankilalle ja se vahvisti kiinnostustani vankien parissa tehtävään työhön. Kesällä 2019 olin töissä ohjaajana Kuopion vankilalla ja silloin päädyin opinnäytetyöni aiheeseen: lähityön ja ohjattujen toimintojen kehittäminen. Kuopion vankila, jolle tarjosin panostani, lähti mukaan yhteistyöhön. Aihe oli mielestäni ajankohtainen ja tutkimukselle oli myös kysyntää. Opinnäytetyöni taustalla ovat Rikosseuraamuslaitoksen yleiset linjaukset, mutta sen pääosassa on Kuopion vankila.

Opinnäytetyöni teoriaosuus rakentaa pohjaa tutkimukselliselle osuudelle. Teoriaosuuksessa esittelen Rikosseuraamuslaitoksen toimintaympäristön, organisaation, strategian, Kuopion vankilan, ja alan käsitteistöä. Tutkimuksellinen osuus on kvalitatiivinen. Olen käyttänyt aineistonkeruumenetelminä haastatteluja ja havainnointia.

Tärkeimpänä tässä opinnäytetyössä näen sen, että henkilöstö ja vangit pääsevät itse ääneen kehittämisideoista keskustellessa. Näin löydetään mielestäni heidän todelliset tarpeensa. Työn avulla voitaisiin nostaa esille lähityön ja ohjattujen toimintojen kehittä-

tämisideat, niiden haasteet ja käytännön toiminnassa viedä niitä eteenpäin. Opinnäytetyö on hyödyllinen erityisesti ohjaajille ja vartijoille, jotta he voivat toimia entistä paremmin organisaation tavoitteiden mukaisesti. Haluan myös tehdä tutummaksi vankilamaailmaa siellä työskentelemättömille, madaltaakseni kynnystä yhteistyölle ohjattujen toimintojen osalta mahdollisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Toivon, että kokemusten ja teorian esille tuominen on ajatuksia herättävää niin, että kehittämistyö saa osakseen paljon hyvää ja vahvistaa omalta osaltaan henkilökunnasta lähtöisin olevaa toiminnan kehittämistä ja vahvistamista. Rikosseuraamuslaitoksen tekemä työ on merkittävää yhteiskuntamme hyvinvoinnin kannalta.

2 RIKOSSEURAAMUSLAITOS TOIMITAYMPÄRISTÖNÄ

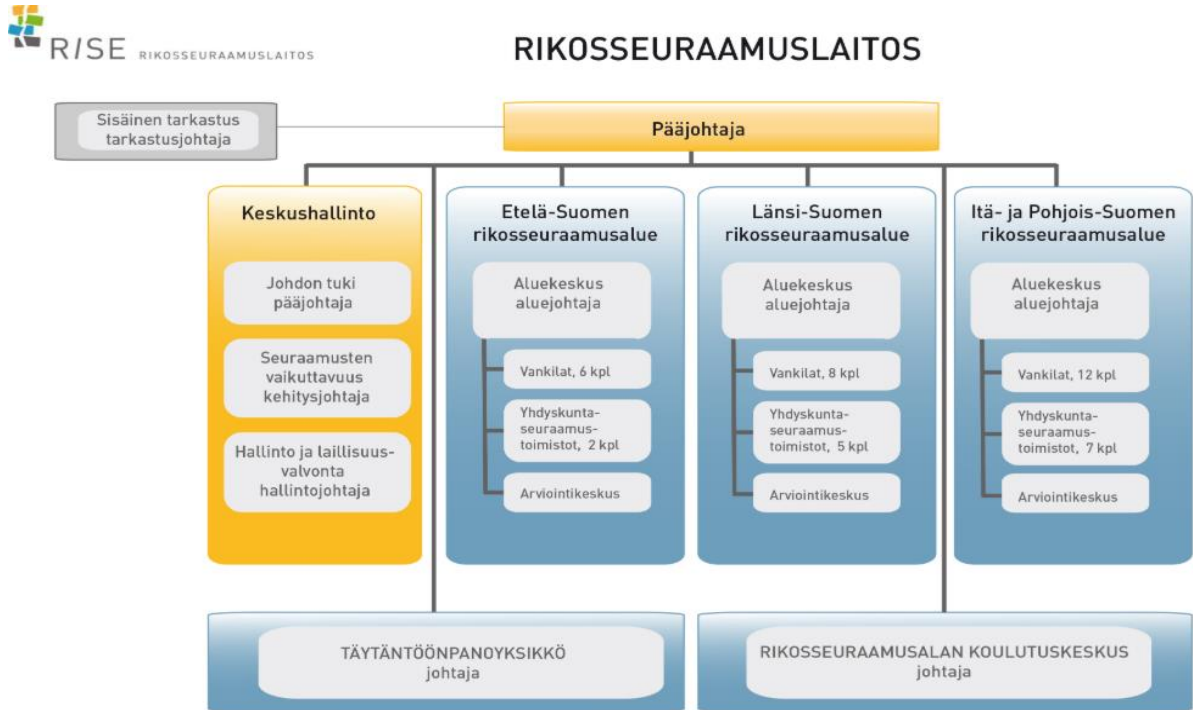
Rikosseuraamuslaitos (RISE) toimii tämän opinnäytetyön toimintaympäristönä. Esittelen Rikosseuraamuslaitoksen organisaation, sen tehtävät ja tavoitteet. Esittelen tarkemmin myös Kuopion vankilan, jonka lähityön ja ohjattujen toimintojen kehittämistä tukemaan tämä opinnäytetyö on tehty. Selvennän myös Rikosseuraamusalan käsitteistöä.

2.1 Organisaatio

Rikosseuraamuslaitos on maamme täytäntöönpanoviranomainen, joka toimii oikeusministeriön alaisena. Rikosseuraamuslaitoksen muodostavat keskushallintoyksikkö, kolme rikosseuraamusaluetta sekä valtakunnallisina yksikköinä toimivat Rikosseuraamusalan koulutuskeskus ja täytäntöönpanoyksikkö. Ensisijainen tehtävä Rikosseuraamuslaitoksella on huolehtia, että tuomioistuimien määräämät rangaistukset pannaan täytäntöön turvallisesti ja laillisesti. Laitos huolehtii myös tutkintavangin pitämisestä vangittuna. (Rikosseuraamuslaitos 2017a, 3.)

Organisaationa Rikosseuraamuslaitos on todella laaja ja yksiköitä on ympäri Suomea. Helsingissä sijaitsee Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikkö (Keha). Vantaalla sijaitsee Rikosseuraamusalan koulutuskeskus (RSKK), joka järjestää alan koulutusta ja täydennyskoulutuksia. (Rikosseuraamuslaitos 2017a, 3.) Vankilat ja yhdyskuntaseuraamustoimistot ovat laitoksen perusyksiköitä ja ne sijaitsevat eri puolilla maata. Suomi on jaettu kolmeen rikosseuraamusalueeseen, joita ovat Etelä-Suomen (ESRA), Itä- ja Pohjois-Suomen (IPRA) sekä Länsi-Suomen (LSRA) alueet. Rikosseuraamus-

alueet koostuvat arviointikeskuksesta (arke), aluekeskuksesta (alke), vankiloista, yhdyskuntaseuraamustoimistoista ja muista yksiköistä, jotka vastaavat rangaistusten toimenpanoista. (Rikosseuraamuslaitos 2019b.)



KUVIO 1. Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio kaaviona (Rikosseuraamuslaitos 2019b.)

2.2 Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja strategia

Rikosseuraamuslaitos sitoutuu toiminnassaan ihmisarvon kunnioittamiseen ja oikeudenmukaisuuteen. Käsitys siitä, että ihmisellä on mahdollisuus muuttua ja kasvaa ohjaa työtä. Arvoihin sitoutuminen merkitsee ihmisoikeuksien ja perusoikeuksien turvaamista. Tuomittuja tulee myös kohdella asiallisesti, inhimillisesti ja keskenään tasa-arvaisesti. Täytäntöönpano tulee toteuttaa siten, että se tukee tuomitun yksilöllistä kasvua ja kehitystä sekä kannustaa rikoksettomaan elämään. Rikosseuraamuslaitoksen täytyy huolehtia yhteiskunnan turvallisuudesta omalta osaltaan niin, että se ylläpitää laillista ja turvallista seuraamusten täytäntöönpanojärjestelmää ja pyrkii myötävaikuttamaan uusintarikollisuuden vähentämiseen. (Rikosseuraamuslaitos 2019c.)

Rikosseuraamuslaitoksen strategia on laadittu vuosille 2019-2022. Strategiakartta koostuu toiminnallisesta tuloksellisuudesta, yhteiskunnallisesta vaikuttavuustavoit-

teesta ja henkilöstöön sekä resursseihin liittyvistä strategisista tavoitteista. Yhteiskunnalliseen vaikuttavuustavoitteeseen kuuluu asiakkaiden valmentaminen rikoksettomaan elämään, heidän ja yhteiskunnan turvallisuus sekä yhdenvertainen kohtelu ja oikeusturva. Toiminnalliseen tuloksellisuuteen kuuluu verkostoituminen ja integroituminen yhteiskunnan normaalipalveluihin. Toiminta- ja asiakasprosessien tulee olla sujuvia ja tietojärjestelmien edistää tuloksellisuutta. Myös toimipaikkaverkosto ja organisaatorakenne edesauttavat tavoitteiden saavuttamista. Henkilöstötavoitteisiin kuuluu henkilöstön innostaminen ja valmentaminen jatkuvassa muutoksessa, työhyvinvoinnin kehittäminen suunnitelmallisesti sekä asiakkaiden ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen lisääminen. Resurssitavoitteiden tarkoitus on kohdentaa resurssit strategiaa edistävään toimintaan ja toiminnan tulisi olla taloudellista ja tuottavaa. (Rikosseuraamuslaitos 2019a.)

Rikosseuraamuslaitoksen tehtävien, visioiden ja arvojen lisäksi tärkeässä asemassa on lainsäädäntö. Vankeinhoitolainsäädäntö on kokenut kokonaisuudistuksen, joka tuli voimaan vuonna 2006. Kokonaisuudistuksessa korostuvat erityisesti velvollisuus huolehtia vankien, henkilökunnan ja yhteiskunnan turvallisuudesta sekä velvollisuus parantaa vankien valmiuksia rikoksettomaan elämään. (Mohell & Pajuoja 2006, 13-15.) Vankeinhoitolainsäädännön tärkeimmässä asemassa seuraamusjärjestelmää säätelevät lait ja asetukset ovat yhä muun muassa Vankeuslaki (2005/767), Tutkintavankeuslaki (2005/768), Asetus tutkintavankeudesta (2015/549), Asetus vankeudesta (2015/548), Laki Rikosseuraamuslaitoksesta (2009/953), Asetus Rikosseuraamuslaitoksesta (2015/1739), Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta (2015/400), Asetus yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta (2015/551), Laki Vankiterveydenhuollon yksiköstä (2015/1635) ja Asetus Vankiterveydenhuollon yksiköstä (2015/1737). (Rikosseuraamuslaitos 2019h.) Vuonna 1975 vankeinhoitoasetukseen kirjattiin rangaistuksen täytäntöönpanon yleisperiaatteet. Osaa näistä yleisperiaatteista ei ole vielä ollenkaan ollut aiheellista muuttaa vaan ne ovat edelleen tärkeitä. Näillä periaatteilla tarkoitetaan syrjintäkieltoa, normaalisuusperiaatetta ja vankien ihmisarvoisen kohtelun periaatetta. Useissa maissa on kirjattu vastaavat periaatteet lainsäädäntöön. (Mohell & Pajuoja 2006, 19.)

Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan kulmakivet



KUVIO 2. Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan kulmakivet (Rikosseuraamuslaitos 2019a.)

2.3 Kuopion vankila

Kuopion vankila sijaitsee Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalueella (IPRA) ja se toimii pääasiallisesti tutkintavankilana. Vankila aloitti toimintansa vuonna 1829, ja se on peruskorjattu vuonna 2010. Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalueen arviointikeskus toimii myös Kuopion vankilassa. Arviointikeskuksen tehtävä on päättää mihin vankilaan vanki sijoitetaan. (Rikosseuraamuslaitos 2018a.) Kuopion vankila sijaitsee lähellä kaupungin keskustaa. Kuopion vankila on 93-paikkainen suljettu laitos ja sen yhteydessä toimii myös 20-paikkainen vapauttamisyksikkö. Kuopion vankilassa on tutkinta- sekä vankeusvankeja. (Rikosseuraamuslaitos 2019d.)

Kuopion vankila työllistää noin 75 henkilöä ja suurin osa henkilöstöstä työskentelee valvontatehtävissä. Kuopion vankilan toimintaa johtaa vankilanjohtaja ja hänen alaisuudessaan toimii kaksi apulaisjohtajaa. Apulaisjohtajat toimivat johtajan sijaisena ja vastaavat turvallisuudesta ja toiminnoista. (Rikosseuraamuslaitos 2018a.)

Turvallisuudesta Kuopion vankilassa vastaavat vartijat, rikosseuraamusesimiehet ja turvallisuudesta vastaava apulaisjohtaja. Vankeuslain (2011/735) mukaan Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehen tulee ylläpitää vankilan järjestystä ja turvallisuutta. Vartijan tavoitteena työssään on huolehtia vankien, henkilökunnan ja yhteiskunnan turvallisuudesta. Vankilan päiväjärjestyksen ja järjestyssääntöjen noudattamisesta huolehtivat vartijat. Heidän tulee vastaanottaa vangit ja perehdyttää talon tavoille sekä neuvoa ja opastaa vankeja heidän ongelmissaan ja toimissaan. Nykyään vartijat osallistuvat enemmän myös vankien kuntoutustehtäviin ja vapaa-ajantoimintojen ohjaamiseen. Vartijoiden työ on tarkkaan säädeltyä ja sitä ohjaa lainsäädäntö, määräykset sekä rikosseuraamusalan arvot. (Ammattinetti 2019.)

Kuopion vankilassa vankien ohjattu toiminta koostuu opiskelusta ja työtoiminnasta. Työtoiminta sisältää kirjaston ja kiinteistöhoiton työtä ja pääsääntöisesti sitä ohjaavat vartijat. Kuopiossa suljetun vankilan puolella voi suorittaa valmentavaa koulutusta ja lukio- sekä peruskouluopintoja. Vapauttamisyksikön puolelta voi suorittaa yliopisto- ja lukio-opintoja sekä ammatillisia opintoja. (Rikosseuraamuslaitos 2019d.) Kuopion vankilassa toimintaa ohjaavat vartijat, ohjaajat ja opettajat. Vankilan ulkopuoliset ohjaajat järjestävät myös satunnaisesti erilaisia kursseja Kuopion vankilassa. Vankien opiskeluvalmiudet saattavat olla usein heikot johtuen päihde- ja mielenterveysongelmista. Tutkintoon johtavat koulutukset eivät sen vuoksi sovi kaikille vangeille ilman valmentavaa koulutusjaksoa. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä (Jedu) järjestää ammatilliseen koulutukseen valmentavaa koulutusta Kuopion vankilassa. (Rikosseuraamuslaitos 2019e.)

2.4 Rikosseuraamusalan keskeiset käsitteet

Tutkintavankeus ei ole rangaistus, vaan pakkokeino, joka toteutetaan esitutinnan ja oikeudenkäynnin aikana. Kun henkilöä epäillään vakavasta rikoksesta ja poliisi haluaa pitää epäiltyä kiinni yli neljä päivää, voidaan epäilty vangita käräjäoikeuden päätöksellä. Yleensä tämä tehdään, koska poliisin tutkinta täytyy turvata tai sillä estetään epäillyn pakeneminen. Osa rikoksista epäillyistä tai syytteistä olevista henkilöistä on niin sanotusti vapaalta vastaamassa tutinnan ja oikeusprosessin ajan ja tulevat aikaan siviiliarviointiin tai yhdyskuntaseuraamusasiakkiksi. (Rikosseuraamuslaitos 2017b, 2.).

Vankeusrangaistus tuomitaan määräaikaisena tai elinkautisena. Määräaikainen vankeus voi olla vähintään 14 päivää ja enintään 12 vuotta. Yhteistä rangaistusta määrättäessä enimmäisaika on 15 vuotta. Kun rangaistuksia pannaan täytäntöön, niiden yhteenlaskettu aika voi olla enintään 20 vuotta. (Rikosseuraamuslaitos 2019f.)

Elinkautinen tuomitaan vain harvoista rikoksista. Aikaisintaan siitä voi vapautua, kun vankilassaoloaikaa on kertynyt 12 vuotta. Henkilö, joka on tehnyt alle 20-vuotiaana rikoksen, josta on tuomittu elinkautiseen, voidaan vapauttaa ehdonalaiseen vapauteen aikaisintaan, kun vankilassaoloaikaa on kertynyt 10 vuotta. Ennen ehdonalaiseen vapauteen pääsemistä, voidaan tuomittu määrätä valvottuun koevapauteen. Tasavallan presidentin armahduksella voi myös vapautua elinkautisesta. (Rikosseuraamuslaitos 2019f.)

Ehdollinen vankeus tarkoittaa sitä, että tuomittu ei joudu vankilaan vaan koeajalle. Enintään kahden vuoden pituinen vankeusrangaistus voidaan määrätä ehdolliseksi. Ehdollisen vankeuden lisäksi voidaan määrätä sakkoa tai yhdyskuntapalvelua. Alle 21-vuotiaana rikoksen tehnyt henkilö voidaan tuomita ehdollisen vankeuden tehosteeksi valvontaan. Jos tuomittu tekee koeaikana uuden rikoksen, josta voidaan tuomita ehdotonta vankeutta, voi tuomioistuimien määrätä ehdollisen rangaistuksen täytäntöönpantavaksi. Tuomioistuimien voi myös määrätä ehdollisen täytäntöönpantavaksi osittain. (Rikosseuraamuslaitos 2019f.)

Rangaistusuajan suunnitelma eli ransu on yksilöllinen vangin tai yhdyskuntaseuraamusasiakkaan kanssa tehtävä rangaistusajan suunnitelma. Sen tavoitteena on sosiaalisen selviytymisen tukeminen ja rangaistusajan toiminnan suunnittelu. (Rikosseuraamuslaitos 2017b, 3.) Rangaistusajan suunnitelman määrää vankeuslaki. Kun henkilö on tuomittu ehdottomaan vankeuteen, hänet kutsutaan yhdyskuntaseuraamustoimistoon rangaistusajan suunnitelman tekemistä varten. Tapaamiseen lähetetään kutsu kirjeellä, mutta joskus rangaistusajan suunnitelma voidaan toteuttaa puhelinhaastattelun perusteella. Jos henkilöä ei tavoiteta, tehdään rangaistusajan suunnitelma asiakirjatietojen pohjalta. Tuomitun pitää pyrkiä vaikuttamaan rangaistusaikana yleisiin asioihin ja tavoitteisiin, joihin kuuluvat muun muassa koulutus, työasiat, päihdeongelmien hoito ja rikosmyönteisen ajattelun vähentäminen. Rangaistusajan suunnitelmaa ja sen etenemistä seurataan säännöllisesti vankeusaikana. (Kriminaalihuollon tukisäätiö, 2019.)

3 LÄHITYÖ JA OHJATUT TOIMINNOT

Lähityön ja toimintojen kehittäminen on osa rikosseuraamuslaitoksen strategisia linjauksia. Lähityötä voi lähestyä monella eri tavalla ja toiminnot ovat merkittävä osa vankilan arkea. (Rikosseuraamuslaitos 2019a.) Ohjatut toiminnot ja lähityö kulkevat käsi kädessä, koska ohjatut toiminnot ovat hyviä työkaluja lähityön tekemiseen. Seuraavassa kerron enemmän kuinka niitä määritellään ja mitä ne pitävät sisällään. Osallisuus ja vuorovaikutus nousevat esiin nykypäivänä useissa keskusteluissa ja tuon esille myös niiden merkityksen työelämän kehittämisessä.

3.1 Lähityön määrittelyä

Rikosseuraamuslaitos määrittelee lähityön vuorovaikutustyöksi, jota tehdään vangin kanssa. Tavoitteena lähityölle on rangaistusajan vaikuttavuus. Lähityötä toteutetaan kaikissa arkisissa tilanteissa vangin kanssa. Yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja tarvitaan myös vangin omaisten ja läheisten kanssa. (Rikosseuraamuslaitos 2017c.) Vankien yhteiskuntaan integroitumista pyritään tukemaan muun muassa lisäämällä monipuolista kuntouttavaa toimintaa vankiloissa, joissa painotetaan lähityötä. Samanaikaisesti Rikosseuraamuslaitos on samojen kustannussäästöpainneiden alla kuin muukin valtionsektori. Vankien ja vankilan työntekijöiden vuorovaikutusta korostavan lähityön avulla pyritään vahvistamaan ja lisäämään vankien päihteettömyyttä ja arkisia taitoja. Ohjaus, motivointi, neuvonta ja toiminnalliset aktiviteetit ovat tärkeitä teemoja lähityössä. Turvallisuusnäkökohta on edelleen kuitenkin tärkeä kuntouttavan ja aktiivivan otteen ohella. (Yliassi, Seppänen, Uusitalo, Kalavainen & Piispanen 2016, 17.)

Lähityötä voidaan kuitenkin määritellä useasta eri näkökulmasta, riippuen esimerkiksi siitä, kuka termiä määrittelee. Rikosseuraamuslaitoksen työntekijät määrittelevät itse lähityön laajasti kaikeksi vuorovaikutukseksi vangin kanssa, mutta ennen kaikkea keskustelemiseksi, puhumiseksi ja puhuttamiseksi. Lähityö tulee ikään kuin luonnostaan valvontatyön ohessa ja pääasiassa puheen avulla. (Yliassi ym. 2016, 23-28.) Kuntoutusta ei nähdä itsessään lähityönä, vaikka erilaisten kuntoutusohjelmien aikana lähityötä tehdäänkin. Lähityön tärkeinä tarkoituksina nähtiin vankituntemuksen lisääminen ja päiväjärjestyksen ylläpitäminen, mitkä puolestaan lisäävät turvallisuutta vankiloissa. (Yliassi ym. 2016, 117.)

Vangin kanssa toimittaessa työntekijät tarvitsevat niin sanotusti pelisilmää, eli vangin mieliala ja tilanteet pitää osata aistia. Työssä tarvitaan sosiaalista luonnetta, rohkeutta, paineensietokykyä ja kouluttautumista. Työntekijäkohtaiset taidot, menettelytavat ja persoonallisuus ovat tärkeitä työvälineitä, jotta voidaan tehdä hyvää lähityötä. (Yliassi ym. 2016, 26-27.) Lähityön termi sisältää siis useita eri elementtejä ja valvonnan sekä kuntoutuksen näkökulmia. Lähityö määritellään kuitenkin aina toimimisena ja vuorovaikutuksena vangin kanssa.

Lähityön kehittämisen Rikosseuraamuslaitos aloitti hankkeella *Toimivat lähityökäytännöt*, joka toteutettiin vuosina 2013-2015. Tavoitteena hankkeella oli selvittää mitä nykyinen lähityö suljetuissa vankiloissa on ja millä tavoin sitä voitaisiin kehittää, jotta se palvelisi Rikosseuraamuslaitoksen strategisia tavoitteita. Toisena tavoitteena hankkeella oli osallistaa henkilöstöä oman työnsä kehittämiseen. Tutkimuksen mukaan kaikki lähityö ei ole kuntouttavaa. Tärkeäksi näkökulmaksi nousi vankien aktivointi ja sen mahdollisuudet. Hyvässä lähityössä yhdistyy aktivoiva ja kuntouttava vuorovaikutus sekä ongelmia ennaltaehkäisevä valvonta. Hankkeen tavoitteena Rikosseuraamuslaitos on julkaissut kirjan *Aktivoiva lähityö (2016)*, jossa on esitelty hyväksi koettuja käytäntöjä ja toimivia malleja lähityön edelleen kehittämistä varten.

UNODC (*United Nations Office on Drugs and Crime*) on YK:n huumeiden ja rikollisuuden torjunnasta vastaava toimisto (UNODC 2019). He nostavat esille positiivisen ja luottamuksellisen vuorovaikutuksen vankien ja valvontahenkilöstön välillä tärkeäksi asiaksi, vaikka heillä ei ole varsinaista termiä lähityölle. He puhuvat lähityöstä dynaamisen turvallisuuden ja vankituntemuksen muodossa. Dynaaminen turvallisuus mahdollistaa sen, että henkilökunta seuraa ja lukee ympäristöään tehokkaasti, mikä voi ennakoivalla tavalla estää turvallisuusuhkia varhaisessa vaiheessa. Henkilökunta pystyy reagoimaan paljon nopeammin tilanteisiin, jotka poikkeavat normaalista, kun vankituntemus on parempaa. Dynaaminen turvallisuus on henkilökunnan mielestä laadukkaampaa kuin staattiset turvatoimet yksinään. Dynaaminen turvallisuus tarjoaa vankilanjohdolle arvokasta tietoa vankilassa tapahtuvasta toiminnasta. Sen avulla on esimerkiksi estetty karkaamisia. (UNODC 2016, 71.)

3.2 Toiminnot

Vankeuslain (2005/767) mukaan vanki on velvollinen osallistumaan vankilan järjestämään tai hyväksymään toimintaan vahvistettuna työ- ja toiminta-aikana. Vangeille

järjestettävää toimintaa ovat koulutus, työ ja muu rangaistuslaitoksen järjestämä tai hyväksymä toiminta. Noin kolmannes vankien ajankäytöstä menee erilaiseen työtoimintaan. (Rikosseuraamuslaitos 2018b, 18.) Vankilan päiväjärjestyksen tulee vastata yhteiskunnassa yleensä noudatettavia käytäntöjä, joten vankien työvelvollisuus perustuu normaalisuusperiaatteeseen. Suomessa työ- ja osallistumisvelvollisuutta on perusteltu normaalisuusperiaatteen lisäksi sillä ajatuksella, että rangaistusaika käytettäisiin hyväksi. Jo ennen vankeinhoidon uudistusta on työtoiminta vankiloissa jaettu kuntouttavilla tavoitteilla toimivaksi työksi ja ammattityöksi, joka ylläpitää työelämän normaaliutta. Yhdeksi parhaista keinoista selviytyä vapautumisen jälkeen yhteiskunnassa on katsottu ammatillisen koulutustason nostaminen ja ylläpitäminen. (Mohell & Pajuoja 2006, 93-94.)

Työtoiminta ja muut toiminnot ovat tärkeä osa vankien arkea. Rikosseuraamuslaitos on aktiivisesti mukana yhteiskuntamme kehityksessä työkuntoutuksen ja koulutuksen osalta sekä huolehtii, että järjestettävä työ ja toiminta on tavoitteellista, merkityksellistä ja kehittävää. Työllä ja osallisuudella on merkittävä vaikutus ihmisen hyvinvoinnille, myös vankilassa. Toimintojen isot haasteet liittyvät olemassa olevien resurssien parempaan hyödyntämiseen ja toimintojen tiiviimpään osallistumiseen vankien rangaistusajan suunnitelmatyöskentelyyn. Rikosseuraamuslaitoksella on riittävästi yhteistä osaamista ja tahtoa vastata haasteisiin. (Vesterbacka 2013, 1.)

Työtoiminta on osana Rikosseuraamuslaitoksen kuntoutusta ja sen linjaukset rakentuvat seuraaville periaatteille:

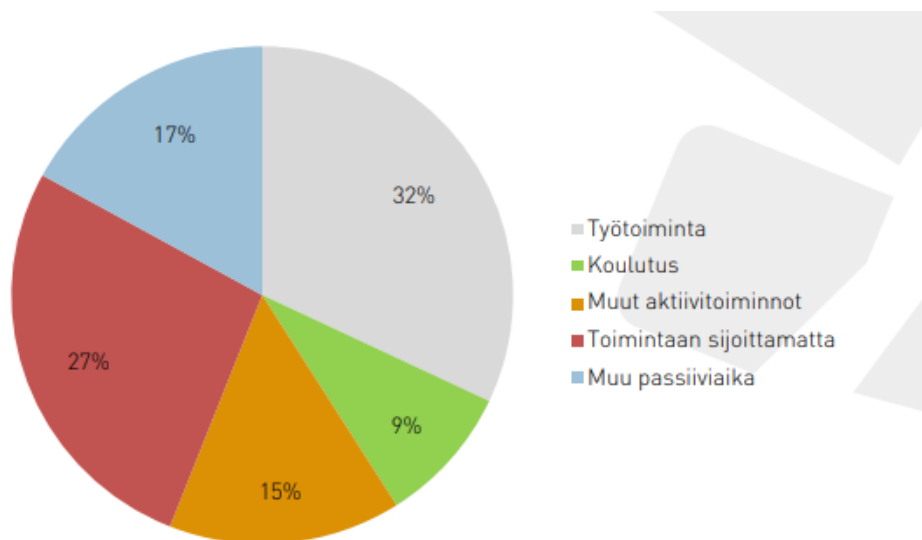
1. Työtoimintaa kehitetään Rikosseuraamuslaitoksen strategian perusteella.
2. Työtoiminta on osa kuntouttavaa toimintaa.
3. Työtoiminnan ylläpitäminen ja kehittäminen perustuu toiminnan vaikuttavuuden, vankien tarpeiden, toiminnan kustannusten ja vapautumisen jälkeistä rikoksettomuutta edistävän jatkuvuuden arviointiin.
4. Työtoiminnan henkilöstön osaaminen otetaan täysimääräisesti käyttöön ja työnkuvia laajennetaan.
5. Niukkenevista resursseista huolimatta aktiivitoiminnoissa on nykyistä enemmän vankeja.
6. Rangaistusajan suunnitelmalla ja tuomion pituudella on keskeinen rooli työtoiminnan toimenpiteiden kohdentamisessa.
7. Työtoiminnan laatua arvioidaan ja työtä kehitetään vangeilta saatavan palautteen perusteella.

8. Muiden viranomaisten, kolmannen sektorin ja yritysten kanssa tehtävää yhteistyötä lisätään. (Rikosseuraamuslaitos 2013, 5.)

Vangeille järjestettävä Rikosseuraamuslaitoksen kuntouttava toiminta koostuu yksilötyöstä ja -ohjauksesta, koulutuksista, erilaisista ohjelmista ja työtoiminnasta. Niissä korostetaan omaa osallisuutta, asiakaslähtöisyyttä sekä omia yksilöllisiä kuntoutuspolkuja. Nykypäivänä vangeille järjestettävä toiminta on monia mahdollisuuksia tarjoavaa ja monipuolista. (Rikosseuraamuslaitos 2013, 8.)

Vankilat tekevät yhteistyötä ulkopuolisten oppilaitosten kanssa, jotka järjestävät koulutusta vankiloissa. Tarjolla on ammatillista toisen asteen koulutusta sekä peruskoulu- ja lukio-opintoja. Yliopisto- ja korkeakouluopintoihin voidaan myöntää lupa etäopiskeluun. Vuonna 2018 vankien kokonaisajankäytöstä opiskelun osuus oli yhdeksän prosenttia. Muiden aktiivitoimintojen osuus oli 15 prosenttia. Muita aktiivitoimintoja ovat esimerkiksi uusintarikollisuutta vähentävät toimintaohjelmat, päihdekuntoutusohjelmat sekä muut sosiaalisen kuntoutuksen ohjelmat. Kymmenessä vuodessa vankien toimintojen osuus kokonaisajankäytöstä on noussut 47 prosentista 56 prosenttiin. Passiiviaika, eli kun vangit ovat toimintoihin sijoittamattomia, on vähentynyt merkittävästi viime vuosien aikana. Toimintoihin osallistumista estävät henkilöstöresurssit, toimitilojen puute, vankien moniongelmaisuudet ja laitosturvallisuus. Toimintoihin osallistuminen on vähäisintä tutkintavangeilla ja yleisintä avovankiloissa oleville. Muuta passiiviaikaa on esimerkiksi sairausaika, siirtopäivät, käräjämatkapäivät ja poistumislupa-ajat. (Rikosseuraamuslaitos 2018b, 18-19.)

Syksyllä 2019 nelosella esitetyssä dokumenttisarjan seitsemännessä jaksossa *Arman pohjantähden alla* Arman Alizad vierailee Helsingin vankilassa. Jaksossa Alizad tutustuu vankilan arkeen. Vankiloissa järjestettävä toiminta herättää usein vangeissa monenlaisia tunteita. Joidenkin vankien mielestä toiminta on turhaa tai holhoavaa, osa taas näkee toiminnan todella positiivisena asiana. Helsingin vankilan työnjohtaja Timo Joki-Suikko kuvailee, että osa vangeista kokee työtoiminnan lisärangaistuksena ja osa nimenomaan kaipaa tekemistä. Tarkoituksena toiminnalla ei ole saada vankilalle hyviä työmiehiä, vaan antaa vangeille siviilielämää varten esimerkkiä siitä, millaista työn tekeminen saattaisi olla. Työtoiminnan tarkoituksena olisi antaa vangeille myös oppia työn tekemisen asenteeseen ja suhtautumiseen.



KUVIO 3. Vankien ajankäytön jakautuminen arkipäivisin vuonna 2018 (Rikosseuraamuslaitos 2018b.)

3.3 Vuorovaikutus ja osallisuus

Läsnäolo on arvokas lahja, jonka ihminen voi antaa itselleen tai toiselle. Läsnäoloa on ihmisen kohtaaminen aidosti, arvokkaana ihmisenä. Kaikilla on varmasti kokemus siitä, kun aito kohtaaminen ja arvostava vuorovaikutus toisen ihmisen kanssa on kottahanut mieltä ja lisännyt toiveikkuutta.

Vuorovaikutuksen ja ympäristön merkitys asiakkaan kuntoutuksessa on puhuttanut sosiaalialojen ammattilaisia viime vuosina. Vuorovaikutuksella ja ympäristötekijöillä on suuri vaikutus kuntoutumisen onnistumiseen, vaikka niiden merkitys jää usein vähäiseksi kaikkien toimintaohjelmien rinnalla. Vankeuslain mukaan rangaistusaikana vankia on kuntoutettava. Kuntoutuksella tarkoitetaan sellaisia asioita ja toimia, joilla pyritään vaikuttamaan yksittäiseen rikoksentekijään niin, että hänen uusintarikollisuus kerrat vähentyisivät ja mahdollisuudet elää yhteiskunnan aktiivisena kansalaisena lisääntyisivät.

Antti Särkelän (2001) mukaan sosiaalisessa auttamistyössä tarvitaan ihmissuhdetaitoja. On todella vaikeaa tai melkein mahdotonta auttaa asiakasta, johon ei saada hyvää suhdetta aikaan. Sosiaalialan työntekijällä on oltava sellainen ihmissuhdetyön ammattitaito, jonka varassa asiakkaan ongelmia voidaan käsitellä ja lisätä hänen omanarvon-

tuntoaan, itseluottamustaan ja yleistä elämisen ja yrittämisen halua. Hyvään asiakassuhteeseen kuuluu, että työntekijä hyväksyy asiakkaan sellaisena kuin hän on ja asiakas suostuu auttamaan työntekijää. Muutoksenhalu lähtee autettavasta. Särkelän mukaan hyvän työntekijän ominaisuuksiin kuuluu empaattisuus, aitous ja asiakkaan kunnioitus. Työntekijän ja asiakkaan välistä suhdetta ei voi pakottaa toimimaan. Hyvä asiakassuhde perustuu siis vuorovaikutukseen ja siitä syntyvään luottamukseen. (Särkelä 2001, 28-31.)

Menetelmät tai toimintaohjelmat ovat yleensä kuntouttavan toiminnan taustalla. Kaikkien ohjelmien ja menetelmien ohella on todella tärkeää edistää työntekijän ja asiakkaan välistä suhdetta. Tätä voisi perustella esimerkiksi sillä, että terapeutin persoonalliset ominaisuudet ja vuorovaikutuksen laatu vaikuttavat hoitoon ja sen jatkuvuuteen. Vaikka toiminnan taustalla olisikin valmis toimintaohje tai malli, tulee vuorovaikutuksen merkitys esiin.

Pekka Saarnio on tutustunut kuntoutustyössä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Hän on julkaissut *Suomalaisen päihdetyöntekijän muotokuva* nimisen tutkimuksen vuonna 2009. Tutkimuksessa Saarnio toteaa, että terapeutin persoonan merkitystä hoitotuloksiin on tutkittu vähän, vaikka psykoterapiassa aihetta on tutkittu laajemmin. Saarnion mukaan hoitotyön onnistumisen kannalta asiakkaan ja työntekijän välinen yhteistyö on tärkeässä asemassa. Tutkimus osoitti myös, että naisilla on paremmat vuorovaikutustaidot kuin miehillä. Saarnio kuvailee myös empaattisen suhtautumisen asiakkaaseen oleellisena asiana, joka ennakoi hyviä hoitotuloksia.

Osallisuutta ja osallistumista voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Osallisuus ja sen edistäminen on nykyään esillä keskusteluissa niin kansallisella kuin kansainväliselläkin tasolla. Euroopan unionin ja Suomen hallituksen yksi tavoitteista on edistää osallisuutta. Se on nostettu yhdeksi keskeiseksi keinoksi ehkäistä syrjäytymistä ja köyhyyttä. Osallisuutta edistämällä voidaan myös vähentää ihmisten välistä eriarvoisuutta ja lisätä yksilöiden hyvinvointia. Osallisuutta ei ole ilman, että on mahdollisuuksia osallistumiseen ja vaikuttamiseen. (THL 2019a.)

Osallisuus teoreettisena käsitteenä nähdään monessa yhteydessä syrjäytymisen vastakohtana. Todellisuudessa sille ei ole vakiintunutta määritelmää, vaan se on todella moniulotteinen käsite. Yksilön käsitys osallisuudesta voi olla tunne, että ”kuuluu johon-

kin”. Sosiaalipoliittisesta näkökulmasta asia voitaisiin nähdä niin, että on valtion velvollisuus mahdollistaa ja tukea kansalaisten osallistumista yhteiskuntaan. (THL 2019b.)

Rikosseuraamuslaitoksella vankien osallisuuteen on pyritty vaikuttamaan *Vankeus-aika mahdollisuutena* -hankkeen avulla. Hanke toimi ajalla 2016-2019 ja sen tavoitteena oli parantaa rikostaustaisten yhteiskuntaan integroitumista, rikollisuudesta irtautumista verkostoyhteistyön, uusien palvelumuotojen kokeilun, asiakastyön, yhteisen kehittämisen ja suositusten kautta. Pitkän aikavälin tavoitteena on edistää tuomitujen mahdollisuuksia osallisuuteen ja rikoksettomaan elämään sekä työllistymiseen osallisuuden, koulutuksen ja työelämäpalveluiden avulla. (Rikosseuraamuslaitos 2019g.)

4 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

Tämä opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, jonka aineiston olen kerännyt haastattelemalla Kuopion vankilan työntekijöitä ja vankeja. Haastattelujen lisäksi olen käyttänyt myös havainnointia aineistonkeruumenetelmänä. Kaikki haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina teemahaastattelun menetelmin. Haastatteluiden kohdejoukkoina olivat Kuopion vankilan työntekijät ja vankeusrangaistustaan suorittavat vangit. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että haastatteluihin on kerätty eri työtehtävissä toimivia työntekijöitä ja erilaisia vankeja. Haastateltavat vangit valitsin vankeusajan pituuden, vankeuskertojen, tuomioiden ja iän perusteella. Kaikki haastateltavat vangit olivat miehiä, koska Kuopion vankila on tarkoitettu pääsääntöisesti miesvangeille. Työntekijät valitsin mahdollisimman monipuolisesti eri työtehtävistä. Työntekijöistä haastatteluihin osallistui apulaisjohtaja, ohjaajia, erityisohjaaja ja vartijoita.

Opinnäytetyön tavoite on etsiä vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Onko Kuopion vankilan työntekijöillä sama käsitys siitä, mitä lähityö on ja, mitä se pitää sisällään?
2. Millaisia vaikutuksia lähityöllä on työntekijöiden mielestä?
3. Kuinka hyvin Kuopion vankilan tämänhetkiset toiminnot vastaavat tarvetta vankien ja työntekijöiden mielestä?

4. Miten henkilöstö kehittäisi lähityötä ja ohjattuja toimintoja ja millaisia asioita kehittämisen vaatii?

Aineistona opinnäytetyölle toimi myös alan aikaisemmat tutkimukset, kirjallisuus ja muut ajankohtaiset lähteet. Käyttämäni kirjallisuus painottuu pitkälti lakikirjallisuuteen ja säädöksiin, koska muuta kirjallisuutta aiheesta löytyi todella niukasti. Sen vuoksi nostan keskiöön haastattelujen kautta kerätyt vankien ja työntekijöiden kokemukset.

Opinnäytetyöprosessi käynnistyi syksyllä 2019. Syksyllä sovin Kuopion vankilan apulaisjohtajan kanssa opinnäytetyön aiheesta ja se lyötiin lukkoon. Aloin työstämään opinnäytetyösuunnitelmaa ohjaavan opettajani kanssa. Kun tilaaja ja opettaja olivat hyväksyneet opinnäytetyönsuunnitelman, hankittiin tarvittavat luvat (kts. liite 1). Marras- joulukuussa 2019 suoritin viimeisen kehittävän harjoittelun Kuopion vankilassa ja samaan aikaan tein haastattelut ja havainnoinnin opinnäytetyötä varten. Haastatteluun osallistuvia kartoitin harjoitteluni aikana ja sovin tarkat aikataulut haastattelujen tekemisestä. Haastattelurungot olin hahmotellut jo valmiiksi aikaisemmin syksyllä. Jokaiselta haastatteluun osallistujalta pyysin kirjallisen suostumuksen haastatteluun ja nauhoitukseen (liite 2). Haastateltavien allekirjoittamat luvat jäävät säilytykseen vankilalle. Haastattelujen jälkeen litteroin aineiston ja aloitin aineiston analysoinnin. Opinnäytetyön kirjallista osuutta olen työstänyt koko prosessin ajan ja saatanut sen loppuun keväällä 2020.

4.1 Haastattelut ja havainnointi

Opinnäytetyön aineisto on kerätty puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla ja havainnoimalla. Haastattelumenetelmä on yksi käytetyimmistä tiedonkeruumenetelmistä tutkimus- ja kehittämistöissä. Haastattelulla saadaan kerättyä syvällistä tietoa kehittämisen kohteesta. Haastattelu on menetelmänä hyvä valinta silloin, kun halutaan korostaa yksilöä. Yksilöllä on mahdollisuus tuoda esille asioita mahdollisimman vapaasti haastattelussa. Päädyin äänittämään haastattelut, sillä se vapauttaa haastattelijan tarkkailemaan haastateltavaa. Haastattelijan on myös helpompi jälkeensä palata haastattelutilanteeseen uudestaan, jolloin äänitys toimii muistin ja tulkinnan apuna. Lisäksi haastattelun kuunteleminen uudestaan mahdollistaa huomioimaan uusia näkökulmia ja puheen sävyjä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 106-107.)

Puolistrukturoitu teemahaastattelu tarkoittaa lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuotoa. Tyypillistä teemahaastattelussa on se, että haastattelun aihepiirit ovat tiedossa, mutta kysymysten järjestys ja muoto voivat muuttua haastattelun kulun mukaisesti. Haastattelun runko on siis kaikille haastateltaville sama, mutta jokaisella on vapaus tuoda oma näkökulma esille. Näin saadaan tutkittavien oma ääni paremmin kuuluviin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 208.)

Valitsin edellä mainitut lähestymistavat myös siksi, että kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä en olisi saanut välttämättä luotettavuuden kannalta olennaisia asioita ja tietoja esille. Etuna kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä on se, että vastausten tarkentaminen haastattelujen aikana on mahdollista. Etuna ennen kaikkea on myös joustavuus. Haastattelujen aikana haastattelijalla on mahdollista toistaa kysymyksiä, oikaista väärinkäsityksiä, selventää kysymyksiä ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72-73.)

Päädyin tekemään kaikki haastattelut yksilöhaastatteluina. Ajattelin, että haastateltavien anonyymiteetti säilyy helpommin ja ryhmänpaine ei määrää keskustelun suuntaa, tai estä joidenkin asioiden esiintuloa. Ryhmän kontrolloivalla vaikutuksella voi olla kielteisiä vaikutuksia haastattelun kannalta. (Hirsjärvi ym. 2009, 211.)

Havainnoinnin avulla on mahdollista saada tietoa, miten ihmiset käyttäytyvät ja mitä tapahtuu luonnollisessa toimintaympäristössä. Tutkimuksellinen havainnointi on systemaattista tarkkailua. Havainnointia käytetään yleensä haastattelujen lisänä ja tukena. Haastatteluita voidaan täydentää havainnoinnin avulla. Havainnoimalla luonnollisissa toimintaympäristöissä on mahdollista saada tietoa siitä, toimivatko ihmiset niin kuin sanovat toimivansa. Havainnointi sopii hyvin sellaisiin kehittämistehtäviin, joissa kohteena on yksilön toiminta ja vuorovaikutus toisten kanssa. (Ojasalo ym. 2014, 114.)

Tein havaintoja aktiivisen työntekijän roolissa tutkimuksen ajan. Kirjoitin muistiinpanoja ylös ja haastattelujen äänitykset toimivat muistin tukena. Osallistuvassa havainnoijan roolissa havainnoija osallistuu kohteen toimintoihin esimerkiksi työntekijän roolissa. Vuorovaikutus tapahtuu kuitenkin pitkälti kohteen ehdoilla ja itse havainnoijana pyrin vaikuttamaan mahdollisimman vähän toimintaan. Havainnointitekniikkani oli strukturoimatonta, eli joustavaa ja väljää toimintaa. Strukturoimatonta havainnointia käytetään silloin, kun halutaan mahdollisimman monipuolista tietoa. (Ojasalo ym.

2014, 116.) Vaikka käytin joustavaa ja väljää tekniikkaa, olin kuitenkin etukäteen määritellyt tavoitteet ja havainnoinnilta vaadittavan tarkkuuden. Havainnointitilanteet olivat mielestäni aitoja ja tekemäni havainnot sitä kautta luotettavia. Aikaisempi työkokemukseni Kuopion vankilassa edesauttoi sitä, että tutkittavat olivat tottuneet läsnäolooni ja minä havainnoijana tiesin paremmin miltä erilaiset tilanteet ja tapahtumat tyypillisesti näyttävät.

Haastateltavia oli yhteensä 15, joista vankeja oli seitsemän ja loput kahdeksan työntekijöitä. Haastatteluun osallistuneista työntekijöistä neljä oli vartija-nimikkeellä toimivia, kaksi ohjaajaa, yksi erityisohjaaja ja yksi apulaisjohtaja. Työntekijöiden koulustaustat olivat hyvin erilaiset ja vaihtelevat. Kaikilla työntekijöillä lukuun ottamatta yhtä oli taustallaan pitkä työkokemus rikosseuraamusalalta vaihtelevista tehtävistä. Halusin haastatella yhtä sellaista työntekijää, joka ei ole ollut pitkään alalla. Halusin nähdä, saisinko häneltä erilaista näkökulmaa asioihin. Vankien ikäjakauma oli 19-37 vuotta. Osa vangeista oli ensikertalaisia ja osa jo useamman kerran tuomioita istuneita.

4.2 Aineiston analyysi

Laadullisen tutkimuksen sisältöä voidaan analysoida monella eri tavalla. Perusanalyysimenetelmä laadullisissa tutkimuksissa on sisällönanalyysi. Sitä voidaan pitää yksittäisenä metodina tai liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. Analysoinnin aikana voidaan vielä tarkentaa analyysitapaa. Aineisto voidaan litteroida kokonaan tai esimerkiksi teemoittain. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91-93.) Keräsin aineistoin teemahaastatteluilla, joten aineiston pilkkominen on suhteellisen helppoa, koska haastattelun teemat muodostuvat jo itsessään jäsenyyksen aineistoon.

Sisällön analyysi voi olla teoria- tai aineistolähtöistä. Aineistolähtöisessä analysoinnissa karsitaan aineistosta kaikki tutkimukselle epäolennainen pois. Sisällönanalyysi voidaan myös muodostaa teorialähtöisesti eli tällöin aineiston analyysin luokittelu perustuu aikaisempaan viitekehykseen, joka voi olla esimerkiksi teoria. Tällöin analyysia ohjaa joku käsitekartta tai teema. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-113.) Oma lähestymistapani on aineistolähtöinen, koska halusin selvittää enemmän toimintojen kehittämistä, en testata olemassa olevaa teoriaa.

Sisällönanalyysi voidaan jakaa neljään eri vaiheeseen. Ensimmäisenä vuorossa oli aineiston rajaaminen. Aineisto oli aluksi vaikea rajata, koska en voinut tietää, mitkä asiat

nousevat koko aineiston kannalta olennaisiksi. Päätin aluksi rajata ulkopuolelle vain selkeästi aiheeseen liittymättömät asiat. Lopullisen rajauksen tein siinä vaiheessa, kun kävin aineiston läpi lopuksi kokonaan. Läpikäymisen aikana erottelin tutkimukseen liittyvät osiot ja kokosin ne yhteen. Tämän jälkeen jaottelin aineistosta asiat, jotka liittyivät ohjattuihin toimintoihin, lähityöhön ja niiden vaikutuksiin sekä kehittämisisideihin. Käytin apuna muistilappuja ja kokosin aiheita eri otsikoiden alle. Seuraavassa vaiheessa jatkoin aineiston teemoittelua. Teemoittelun aikana palasin välillä tutkimuskysymyksiin ja yritin saada esille kaikki olennaiset asiat. Lopuksi tein aineistosta yhteenvedon. Tavoitteena yhteenvedolla oli saada vastauksia tutkimuskysymyksiin ja sitä kautta tehdä johtopäätöksiä.

4.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyys, uskottavuus sekä luotettavuus perustuu siihen, että tutkija noudattaa hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Käytäntöihin kuuluu muun muassa, että tutkija noudattaa rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä ja tulosten tallentamisessa, esittämisessä sekä arvioinnissa. Täytyy myös olla asianmukaiset tutkimusluvut, käyttää tieteellisen käytännön mukaisia viitemerkintöjä ja noudattaa muutenkin tieteellisten kriteerien mukaista toimintaa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

Opinnäytetyösuunnitelman hyväksymisen jälkeen sain opinnäytetyölleni tarvittavat tutkimusluvut. Opinnäytetyöhöni osallistuminen oli kaikille aina vapaaehtoista. Pyysin haastateltavilta aina erikseen kirjallisen suostumuksen haastatteluihin (liite 2). Kerroin haastateltaville aina ennen haastattelua opinnäytetyön tarkoituksen ja aineiston säilyttämiseen liittyvät käytänteet. Kysyin erikseen myös luvan haastattelun nauhoittamiseen ja materiaalin käyttämiseen opinnäytetyötäni varten. Valmistelin haastatteluja niin, että kyselin vapaaehtoisia osallistumaan haastatteluun ja samalla kerroin heille millainen haastattelu on kyseessä. Joillekin annoin kysymysrungon etukäteen tutustuttavaksi, että he voisivat perehtyä kysymyksiin ennen haastattelua, mutta kaikki eivät kokeneet sitä tarpeelliseksi.

Tutkimuksen eettisyyden kannalta minun piti useasti miettiä rooliani Kuopion vankilassa, jossa olen aikaisemmin suorittanut harjoitteluja ja tehnyt töitä. Haastatteluti-

lanteissa minun piti olla opinnäytetyön tekijä, ei työkaveri tai harjoittelija. Yritin parhaani mukaan tiedostaa oman kaksoisrooliini ja asettua aina haastattelutilanteessa haastattelijan rooliin.

Anonymiteetin säilyttäminen on tällaisissa suljetuissa työyhteisöissä tietysti erityisen tärkeää. Ennen haastatteluja varmistin apulaisjohtajalta, että kaikki kysymysrungot ovat asianmukaisia ja tein toimintasuunnitelman haastatteluja varten. Toistin saman suunnitelman jokaisen haastateltavan kohdalla. Haastattelut tapahtuivat niin, että muut eivät päässeet kuulemaan niitä. Kävin aina haastattelun alussa jokaisen kanssa läpi käytännön asiat ja varmistin, että mitään ei jäänyt ymmärtämättä. Haastattelun lopuksi annoin vielä jokaiselle mahdollisuuden kommentoida tai kysellä vapaasti. Siirsin haastattelujen nauhoitukset tietokoneelleni ja sen jälkeen poistin nauhoitukset sanelijasta. Litteroin haastattelut omalla tietokoneellani niin, että kukaan muu ei voinut kuulla nauhoituksia. Tietokone oli suojattu salasanalla ja vain minun käytössäni. Säilytän nauhoitukset ja litteroinnit tietokoneellani siihen asti, kunnes opinnäytetyöni on hyväksytty. Opinnäytetyöni hyväksymisen jälkeen tuhoan aineistot. Anonymiteetin suojaamiseksi haastateltavat eivät ole tunnistettavissa tässä raportissa. Käytän haastateltavista kirjain- tai numerotunnisteita, joista ei voi tunnistaa haastateltavaa.

5 TULOKSET

Tutkimustuloksissa pyrin vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Esittelen tulokset kysymysten mukaisessa järjestyksessä ja nostan aineistosta joitakin otteita tulosten tueksi.

5.1 Mitä lähityö on?

Kaikki haastateltavat työtehtävistään riippumatta pystyivät heti määrittelemään ja selvittämään, mitä lähityö on ja, mitä se pitää sisällään. Kannustin miettimään lähityötä omasta näkökulmasta ja miten sen itse käsittää. Tulosten perusteella kaikilla löytyi lähityöstä yhteinen sävel, vaikka jokainen tekee lähityötä eri tavalla tietysti eri työtehtävissä ja omalla persoonallaan. Vartijat tekevät lähityötä enemmän valvontaan liittyvissä asioissa ja ohjaajat erilaisissa toiminnoissa. Lähityö määriteltiin vastauksissa ennen kaikkea arkisten asioiden hoitamiseksi ja niissä auttamiseksi sekä vuorovaikutukseksi vangin kanssa, jota tulisi tehdä kunnioittavasti, asiakaslähtöisesti ja positiivisesti.

”Lähityö on minun mielestä sitä, että ensinnäkin ollaan vangin kanssa kontaktissa ja vuorovaikutuksessa. Lähityöhanke lisäsi lähityötä toimintojen mukana, mutta minä olen sitä mieltä, että lähityötä on tehty aina.” H7

”Se on vankien kanssa kaikkia arkisia asioita ja niiden toteuttamista. Pyritään siihen, että jos vangilla on jotain asioita hoidettavana, niin autetaan niin paljon kuin pystytään. Jos ei pystytä niin ohjataan henkilölle, joka osaa auttaa.” H1

”Lähityö on kaikkea sitä, mitä tehdään vankien kanssa. Se kattaa minun mielestäni kaiken sen, mikä liittyy turvallisuuteen ja toimintoihin. Se tarkoittaa myös sitä, että sitä tehdään sillä tavalla ihmislähtöisesti.” H5

”Lähityö on työtä missä ollaan vuorovaikutuksessa vangin kanssa ja sitä tehdään asiakaslähtöisesti. Otetaan huomioon ne vangin tarpeet ja toiveet.” H8

Lähityö on vankilan arjessa tapahtuvaa perusasioiden hoitamista, arjen pyörittämistä ja vuorovaikutusta. Lisääntyneet toiminnot ovat tuoneet mukanaan lisää työkaluja lähityön tekemiselle, vaikka moni kuvasi niin, että lähityötä on tehty aina. Konkreettisia vuorovaikutustilanteita vangin kanssa kuvattiin olevan esimerkiksi osastoilla tapahtuvat arkiset asiat, saattokeikat, ohjaustilanteet, rangaistusajan suunnitelman päivittäminen ja eristämistilanteet.

5.2 Lähityön vaikutukset

Vankilan arjen sujuvuuteen lähityöllä oli työntekijöiden mielestä paljon positiivisia vaikutuksia. Haastateltavat kuvailivat lähityön helpottavan työntekoa, koska se mahdollistaa paremman yhteistyön vangin kanssa. Mitä paremmin tuntee vangin, sitä helpommin oppii aistimaan ilmapiiriä ja huomaamaan esimerkiksi vankien päihteiden käytön. Turvallisuuden näkökulmasta lähityö vähentää konfliktitilanteita. Henkilöstön yksi keskeinen tavoite on taata vankien ja henkilöstön turvallisuus ja sitä helpottaa hyvä vuorovaikutus vankien kanssa.

”Lähityöllä on positiivisia vaikutuksia sekä itselle että vangille, koska vanki tulee paljon tutummaksi ja vanki saa asioitaan kuntoon, jos voi niistä jollekin puhua tai kertoa. Siitä ei ole muuta kuin hyvää.” H1

”Sen ainakin huomaa, että vangit ovat rauhallisempia, eikä ne tee niin paljon rutinalappuja, kun niiden kanssa on keskustellut asioista, niin saavat varmuutta asioihin. Se näkyy myös siinä, että on vähemmän rikkomuksia eikä tule tappeluita, ja henkilökuntaa kohtaan ei kohdistu väkivaltaa.” H6

”Kun oppii tuntemaan vangin, niin sitä osaa sitten olla enemmän huolissaan, jos ei juttelekaan niin tietää sitten, että voi olla jotakin ongelmaa...” H4

”Helpottaa valvontatyötä, kun oppii tuntemaan niitä ja on niiden kanssa enemmän tekemisissä...” H2

Haasteina lähityön tekemisissä nähtiin vangit, jotka eivät suostu yhteistyöhön ja ulkomaalaiset vangit, joiden kanssa yhteisen kielen löytäminen on vaikeaa ja asiat jäävät sen takia epäselviksi. Virkamiesvastaisuus tekee välillä yhteisen vuorovaikutuksen löytämisen vangin kanssa haastavaksi. Vaikeiksi ja haastaviksi tilanteiksi koettiin sellaiset, joissa nähdään, että vangilla on ongelmia, mutta hän ei ole halukas ottamaan apua vastaan. Osa vangeista on hyvinkin sairaita psyykkisesti ja fyysisesti, mikä omalta osaltaan hankaloittaa työn tekemistä. Eräs haastateltavista kuvasi yhdeksi lähityön isoista haasteista sen, missä menee raja vangeille omien henkilökohtaisten asioiden kertomisessa:

”Vois ehkä kuvitella, että vaikeeta voisi olla semmonen rajan vetäminen ja puhuuko niille omista asioistaan... Itse oon tehnyt sen, että en puhu niille omista asioista vaan sille yleisesti niitä näitä. Ei liian lähelle voi mennä, mutta ei pidä myöskään olla semmonen kylmä virkamies.” H2

Tavoitteina työtilanteissa, joissa tehdään lähityötä, useat haastateltavista pyrkivät tietysti siihen, että asiat tulevat hoidetuksi, päätökset tehdään perustelluin syin ja että vanki saisi suoritettua vankeusrangaistuksensa rauhassa. Hyvinä tavoitteina nähtiin myös pyrkimys virkamiesvastaisuuden vähentämiseen ja laitostumisen ehkäisemiseen pienin, mutta kuitenkin merkittävin askelin.

”Tavoitteena on se, että vangilla olisi mahdollisimman helppo olla ja tehdä minun kans töitä. Yritän näyttää omalla työlläni, että viranomaiset eivät ole aina ihan hirveitä ihmisiä.” H3

”Varmaan se semmonen niinku normalisuus et...parasta mitä niinku vangille voi varmaan näissä oloissa tehdä on, et se kokee niinku olevansa siinä hetkessä normaalissa tilanteessa eikä laitoksessa.” H5

Näiden tulosten pohjalta yhteenvedon voitaisiin todeta, että arjen sujuvuus, yhteinen toimiva vuorovaikutus ja turvallisuus ovat hyvää ja toimivaa lähityötä. Hyvin tehty ja

toimiva lähityö on tärkeää niin kauan kun ei tingitä turvallisuudesta. Lähityön tekeminen tulosten perusteella vaatii henkilökunnalta rauhallisuutta ja tietoutta, miten vanhin kanssa toimitaan, sekä hyviä vuorovaikutustaitoja. Kaikkien haastateltavien mielestä sosiaalisuus oli heille luontevaa, mikä teki omalta osaltaan vuorovaikutuksellisesti työstä helppoa. Lähityön avulla rakennetaan myös yksilöille mahdollisuus muutokseen, mikä on nykypäivänä todella tärkeä ja edistyksellinen asia vankeinhoidossa. Tulosten pohjalta lähityö nähtiin kaikkien mielestä todella tärkeänä asiana ja jopa ainoana järkevänä tapana tehdä työtä.

”Oikeastaan vois sanoa, että mitä alistetummassa asemassa asiakas on, sitä tärkeämpää se on, että tehdään niinkun lähityötä. Vankiloissa ja monissa laitoksissa se on ihan välttämättömyys.” H8

5.3 Toiminnot ja kehittäminen

Toiminnot nähtiin tärkeänä osana vankilan arkea. Lähityön ja toimintojen voidaan kuvailla kulkevan pitkälti käsi kädessä, koska erilaiset ohjatut toiminnot antavat työkaluja lähityön tekemiseen. Hyvin tehty ja toimiva lähityö taas puolestaan antaa työkaluja toimintojen ohjaamiseen ja järjestämiseen. Tulosten perusteella henkilökunnan mielipiteet jakautuivat monelle näkökulmalle siitä, kuinka hyvin toiminnot vastaavat tarvetta tällä hetkellä Kuopion vankilassa. Osan mielestä toimintoja oli tarpeeksi ja osan mielestä määrällisesti tarpeeksi, mutta monipuolisuutta kaivattiin. Toiminnoiksi Kuopion vankilassa haastateltavat luettelivat erilaiset työtoiminnot, opiskelun, hengelliset tilaisuudet, Valman (valmentava ja kuntouttava opiskelu), ulkoilun, erilaiset yksittäiset kurssit, pelihuoneen, musiikin, liikunnan, kokkikurssit sekä kirjaston. Jatkuva muutos nähtiin haasteena. Nykypäivänä pitäisi isoista ryhmistä siirtyä enemmän pienryhmä toimintaan, jos vain resurssit siihen riittävät. Yksilöohjaus Kuopion vankilassa nähtiin valitettavasti mahdottomana toteuttaa tällä hetkellä resurssien vuoksi. Ohjaajien henkilökohtaisia taitoja toivottiin myös hyödynnettävän enemmän ohjaustyössä, kuten esimerkiksi liikuntaan, musiikkiin tai ruoanlaittoon liittyvissä toiminnoissa. Lisääntyvät ohjatut toiminnot ja työtoiminnot nähtiin hyvänä asiana, mutta turvallisuuden kannalta haastavana.

”Kyllä mä luulen, et kuka vaan haluaa lähteä sellistä, niin aina löytyy jostain...” H1

”Valitettavasti toimintoja järjestetään aika vähän olosuhteista johtuen. Tai ainakin vois olla monipuolisempaa.” H7

”Määrällisesti varmaan ollaan maksimissa. Turvallisuuspuolen henkilöstöä rassaa sellainen muodostelma, että on vähän kaikkea kaikille koko ajan...” H5

”Kyllä niitä toimintoja varmaan on tarpeeksi...ja on monenlaista. Tietysti tässä näkee, että tietyt samat vangit ovat jokaisessa toiminnassa mukana, et vois varmaan vähän vaihtelua olla siihen, että ne hiljaisetkin vangit pääsisi välillä osallistumaan.” H4

”No...kyllä niitä toimintoja periaatteessa on tarpeeksi, mutta enemmän ois vielä käyttöä semmosille resursseille, että voitaisiin järjestää todella pienryhmätoimintaa tai jopa yksilöohjauksia.” H8

Tuloksissa oli nähtävissä toimintojen osalta vastauksia monesta eri näkökulmasta. Haasteena nähtiin niin sanotusti muuttunut vankiaines. Vankiaineksella haastateltavat tarkoittavat, että vangeissa on tapahtunut sukupolven vaihdos. Sen myötä vankiaines on vähentynyt, mutta koventunut ja osalla vangeista ei myöskään nykypäivänä ole minkäänlaista koulutusta tai työkokemusta. Haasteeksi osoittautui myös alas ajetut työtoiminnot, joilla oli saatu vanhemmat vangit osallistumaan niin sanotun oikean työn tekemiseen. Vanhemmat vangin jäävät selleihin, koska heitä kiinnostaa enemmän oikean työn tekeminen, kuten esimerkiksi puu- ja metalliverstaat. Nuoremmilla vangeilla taas ei nykypäivänä ole koulutusta ja työkokemusta, mikä tekee omat ongelmansa siihen, millaiseen toimintaan he kykenevät osallistumaan. Vanhanmallisen työtoiminnan kerrottiin vankiloissa oleellisesti vähentyneen, kun oli siirrytty enemmän yksilö- ja ryhmäohjauksiin. On siirrytty myös sellaiseen ajatteluun, että vankilan tarkoitus ei ole tuottaa katiskoita, vaan kaikkien vankiloiden toimintojen tulisi ensisijaisesti tähdätä siihen, että ne kohentaisivat vangin fyysistä ja psyykkistä tilaa.

”Uusilla vangeilla mitä tänne nyt tulee ei ole käytännössä minkäänlaista työkokemusta tai koulutusta, niin se on, niin ku hyvin vaikeeta odottaa ja olettaa, että he pystyis mihinkää kovin pitkäjänteiseen toimintaan.” H5

”Kaipaavat enemmän, mitä oon vankien suusta kuullut, sellaista oikeeta työtä, mistä saa jotakin näkyvää aikaseks...” H3

”En tiää...joskus tuntuu, että halukkaita on enemmän, kun on tarjontaa ja välillä taas tarjontaa on enemmän, kun halukkaita. Sit se on, niin ku se vankiaines, että mihinkä hyö niiku ylipäättäänsä kykenevät.” H7

Kaikki erilaiset ohjatut toiminnot olivat kuitenkin haastattelujen perusteella saaneet aina hyvää palautetta. Suorimpana palautteena esimerkkinä jostakin yksittäisestä kurssista nähtiin osallistumisprosentti. Joskus vankien väliset asiat vaikuttavat tietysti

osallistumiseen, mutta mistään toiminnoista ei suoranaisesti ole tullut huonoa palautetta. Henkilökunnan mielestä vangit ovat olleet pääsääntöisesti tyytyväisiä kaikkiin toimintoihin, mutta enemmänkin niitä saisi olla.

”Minusta sen merkki, että vanki lähtee toimintaan uudestaan ja osallistuu siihen, vaikka muutaman kuukauden kertoo siitä, että jotain se saa siitä. Paljon on semmosia tilanteita, että vanki käy jossain eikä käy toista kertaa niin silloin se ei oo hänen juttu.” H1

Haastattelujen perusteella kehittäminen lähtee yhteisen tekemisen kautta. Kaikilla pitää olla sama suunta ja sävel tekemisessä. Tarvitaan motivaatiota, hyvää johtamista, ideoita, innovatiivisuutta ja uskallusta kokeilla uutta ja päästää irti vanhasta. Kaikkien näkemysten huomioon ottaminen nähtiin tärkeänä asiana kompastuskivien välttämiseksi. Kehittämisen mahdollisuuksina nähtiin uusi lähityönryhmä, johon kuuluu eri työtehtävistä olevia henkilöitä ja yhteinen motivaatio sekä sitoutuminen. Motivaatiota haastateltavien mielestä ylläpitää yhteinen sävel, sitoutuminen, kaikkien näkemysten huomioon ottaminen ja innovatiivisuus.

”Nyt meillä tulee tällöinen ryhmä, mikä mahdollistaa hyvin sitä kehittämistyötä ja voidaan porukalla keskustella tarpeen tullen näistä asioista ja siinä on porukkaa sekä ohjaaja puolelta, että vartijapuolelta. Mietitään sitä toimintaa nimenomaan ja kehitetään...” H1

”Nythän se vasta tämä varsinainen työryhmä tulee, mikä on minusta hyvä, että joka puolelta tulee niitä näkemyksiä, niin se on äärimmäisen hyvä. Kehittämistä estää erinäiset näkemykset, mihin tämä työryhmä on just hyvä. Toivon, että tämä muuttaa asenteita, kun voidaan puhua yhdessä asioista.” H7

Kehittämisen estävinä tekijöinä nähtiin tilojen puute, raha, aikataulut ja henkilöstön asenne. Vaikka mahdollisuuksia kehittämiseen olisi, henkilökunnan oma asenne voi olla esteenä sille. Vankien liikkuminen nähtiin myös aina riskinä turvallisuudelle, mikä puolestaan on voinut estää tai hidastaa kehittämistä. Kehittäminen pitäisi nähdä enemmän positiivisena asiana, eikä se tarkoita sitä, että työmäärä lisääntyy.

”Ehkä semmonen muutosvastarinta välillä valvontahenkilöstön puolella estää sitä kehittämistä. Lähityö saattaa olla joillekin vähän semmonen kirosana, vaikka sitä on tehty iät ja ajat osaston vartijoina normaaleissa kanssakäymisissä vankien kanssa...sitä ei pitäis lähtee liian hienoo teke-

mään eikä moke-kursseilla ja näillä pakottaa siihen. Lähityön ja toimintojen kehittämistä pitäis osata ehkä myydä paremmin valvontahenkilöstön puolelle...” H2

”Joskus vankiaines estää sitä kehittämistä siltä osalta, että niitä ei kerta kaikkiaan pysty laittamaan mihinkään toimintaan...” H6

”Suurin haaste kehittämiselle on tilat ja aikataulu ongelmat sekä jossain määrin voi olla myös meidän osaaminen, että mihin pystytään...nykyään on tietysti sitten aika paljon noita ulkopuolisia ohjaajia ja vetäjiä, että jonkun verran myös törmätään siihen, onko osallistujia. Kehittäminen vaatii myös luovuutta niin, ku kaikessa elämässä, että sitten ku on niin, ku väsyny ja uupunu ja tympääntyny niin sitten se luovuus katoaa kaikesta tekemisestä. Helposti näissä oloissa mennään kaavamaisuuteen eikä uskalleta kokeilla uutta.” H5

Kehittämisen kannalta olennainen lähtökohta on se, että kaikki tietävät, mitä ollaan tekemässä ja miksi. Yhteinen ymmärrys sille, mitä ollaan tekemässä ja mitä sillä tavoitellaan helpottaa kaikkien työn tekemistä ja kehittämistä.

”Mun mielestä niinkun sekin, että kyllähän tähän kehittämiseen suhtaudutaan niinkun myönteisesti ihan keskushallinto ja aluehallintokin ja talonjohto joka tasolla...tää asia nähdään tärkeänä ja koitetaan viedä eteenpäin.” H8

”Kehittämistä mahdollistaa varmaanki se, että on tietonen mitä tehdään ja miksi ja porukan yhteiset päätökset ja sitoutuminen.” H1

Vankien haastatteluissa toimintojen tärkeys heidän arjessaan vankilassa nousi hyvin esille. Toimintoihin osallistutaan ajan kulumisen, tekemisen, rahan ja itsensä kehittämisen vuoksi. Opiskelu nähtiin hyvänä ja tärkeänä asiana, johon toivottiin monipuolisuutta. Useat nuorista vangeista tajusivat, että rangaistusaika kannattaisi hyödyntää opiskeluun ja näin vankilassaolon aikana olisi myös oikeaa ja hyödyllistä tekemistä.

”Toimintojen avulla pääsee pois sellistä ja on vähä mielekkäämpää tekemistä ja saa rahaa siitä, että tekee jotain ja pystyy kehittää itseään. Enemmän saisi olla noihin opiskeluu liittyvii ja monipuolisempaa työtä.” V1

”Oon osallistunu oikeestaan kaikkeen, mitä täällä on ollu...on kai ne kaikki ihan mukavia. Ei tarvii tuolla sellissä olla...ainahan se on hyvä, ku ei tarvii ihmisten tuolla sellissä olla” V2

”Kaikki mikä poikkeaa vähänki arjesta on hyvä...” H4

Keskeisimmäksi asiaksi vankien haastatteluissa toimintojen kehittämisen osalta nousi liikunnan lisäämisen tai monipuolistamisen tarve. Useat mainitsivat liikunnan olevan tärkeää ja mielekästä tekemistä. Liikunnan osalta toivottiin päivitystä välineisiin. Ohjatut liikuntatunnit koettiin mukaviksi normaalien salivuorojen lisäksi. Melkein kaikki haastateltavat vangit olivat hyvin aktiivisia osallistumaan erilaisiin toimintoihin. Muutama ei niin aktiivinen vanki toivoi toimintoihin lisää ruoanlaittoa ja musiikkia. Kirjasto nähtiin myös kaikkien mielestä mieluisana asiana. Kaikki haastateltavat pitivät toimintoja tärkeänä osana arkea ja ajan kulumista. Suurimman osan mielestä toimintoihin oli helppo lähteä mukaan ja ainoastaan väsymyksen vuoksi jätetään joskus osallistumatta.

”Ei mulla oikeestaan muuta oo mitä haluttais lisää, kun noita liikunta juttuja...” V2

”Enemmän liikuntaa ja mahdollisesti opiskeluun ja ruoanlaittoon liittyviä juttuja.” V1

5.4 Jalkauttaminen

Olennainen vaihe kehittämistyössä on tietenkin jalkauttaminen. Kehittäminen ilman jalkauttamista jättää prosessin vain erinäisten työryhmien puheisiin, papereihin ja materiaaleihin. Kehittämistyön onnistumista voidaan mitata vasta sillä, muuttuuko mikään arjessa ja sen toiminnassa. Kehittämistyön tulokset pitäisi siis saada todeksi jalkauttamisen keinoin.

Tärkeimmiksi keinoiksi jalkauttamisen osalta nähtiin tulosten läpikäyminen uudessa lähityönryhmässä ja muissa työryhmissä sekä palaverissa. Tuloksia pitäisi jakaa koko henkilökunnan tietoon ja ottaa rohkeasti pikkuhiljaa käyttöön uusia ideoita. Jalkauttamisen osalta tärkeänä nähtiin myös se, että henkilöstö olisi tietoinen konkreettisista hyödyistä, mitä kehitystyö tuo tullessaan. Kun alusta asti kaikki tietävät, mitä muutetaan ja miksi, on jalkauttaminen helpompaa. Jalkauttaminen ei myöskään onnistu kiirehtimällä tai käskemällä, vaan kaikkien yhteisellä sitoutumisella ja osallisuudella.

”Myö käydään niitä tuloksia läpi eri palaverissa, mutta siinä on myös se kynnys, mikä pitää muistaa ylittää, että se ei jää sen työryhmän sisälle...rikosseuraamusesimiesten pitäis tuua sitä uutta tietoa rivivartioille...sillä tavalla se lähtee jalkautumaan.” H7

”Varmaan niitä pitäis käydä just läpi palaverissa, missä kokoonnutaan...että jos joku tutkii, niin sehän on hirmu hyvä asia, että mitä sieltä löytyy, jos löytyy jotain kehitettävää tai selviää muita juttuja ne pitäis ilman muuta ottaa käytäntöön.” H1

”Varmaan se, että joka haaralle ajais niitä tuloksia ja pitäis sitten osata ne tulokset myyjä oikeella tavalla.” H2

”Varmaan siinä tullaan vaan sit siihen rohkeuteen, et jos nähdään, et joku idea vois toimia niin uskallettais sit kokeilla sitä.” H5

”Ilman muuta niin kun tämän meidän työryhmä työskentelyn kautta, että otetaan siellä esiin ja levitetään niitä tuloksia sitte, niin ku kaikille koko henkilökunnalle. Otetaan meidän työryhmässä tulokset esille ja otetaan ne sitten käyttöön mahdollisuuksien mukaan.” H8

Kehittämistyö nähtiin silloin toimivana ja onnistuneena, kun jalkauttaminen tehdään pikkuhiljaa ja arjessa näkyy konkreettiset muutokset. Otettaisiin uudet ideat ja muutokset rohkeasti ja avoimin mielin vastaan. Kehittäminen ei aina tarkoita lisääntyvää työmäärää, vaan voidaan löytää myös jokin uusi keino, millä tehdä jokin asia helpommin ja vaivattomammin kuin ennen. Vanhan muuttaminen tai uuden keksiminen, ei myöskään aina ole pelkästään onnistunut kehittämistyö, vaan hyvä tulos on myös se, että nähdään mitkä asiat arjessa toimivat ja ovat säilyttämisen arvoisia, eikä niitä kannata lähteä muuttamaan. Kehittämistyö on parhaimmillaan hyvässä tasapainossa olevaa uutta sekä jo olemassa olevaa.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSIDEAT

Seuraavassa kokoan vielä lopuksi johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset opinnäytetyöni tuomista tuloksista. Esittelen johtopäätökset tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Lähtökohtana tässä opinnäytetyössä on ottaa huomioon eri henkilöstöryhmien ja vankien näkökulmia asioihin. Kuopion vankila saa opinnäytetyöni hyödynnettäväksi ja he voivat ottaa kehittämistyön tulokset mahdollisuuksien mukaan käytäntöön. Kerron myös opinnäytetyöprosessin kokemuksista ja pohdin ammatillista osaamista ja kehittymistäni.

6.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni tavoitteita oli selvittää käsittääkö Kuopion vankilan henkilökunta lähityön samalla tavalla, mitä kaikkea lähityö pitää sisällään sekä millaisia vaikutuksia sillä on vankilan arkeen. Tulosten mukaan Kuopion vankilassa henkilökunnalla on melko yhtenäinen käsitys siitä, mitä lähityö on ja jokainen näki eroavaisuudet lähityön tekemisessä eri henkilöstöryhmien kannalta. Lähityö nähtiin ennen kaikkea arkisten

asioiden hoitamisena, vuorovaikutuksena ja positiivisena asiana, joka ylläpitää myös turvallisuutta. Vuorovaikutus nähtiin yhtenä tärkeimpänä työkaluna lähityön tekemiseen. Lähityötä voidaan käyttää työkaluna monipuolisesti ja erilaiset toiminnot ja arkiset asiat antavat työkaluja myös lähityön tekemiseen. Lähityö ei ole vaikea tai monimutkainen asia, eikä sitä pidä käsittää liian hienona terminä. Lähityö on kaikessa yksinkertaisuudessaan ihmisen kuuntelemista, näkemistä ja kohtaamista. Toimiva vuorovaikutus vangin kanssa mahdollistaa aistimaan ja lukemaan ilmapiiriä, mikä helpottaa ylläpitämään vankilan turvallisuutta. Vankien tunteminen helpottaa kaikkien työtä monelta osalta ja kuntoutumisen edistäminen on myös helpompaa toimivan vuorovaikutuksen avulla. Tulosten perusteella henkilökunta osaa toimia ammatillisesti vuorovaikutustilanteissa. Tärkeimmiksi kulmakiviksi nousivat reiluus, luottamus ja rehellisyys. Vuorovaikutuksen syntymiseen ei myöskään pakoteta. Vanki pitäisi aina kohdata ihmisenä normaalisuusperiaatteen mukaan. Ammatillista etäisyyttä ja rajojen vetämistä pidettiin myös hyvänä ammatillisena osaamisena.

Tavoitteena oli myös selvittää vastaavatko toiminnot tämän hetkistä tarvetta henkilöstön ja vankien näkökulmasta. Henkilöstön mielipiteet toiminnoista jakautuivat monelle eri haaralle. Määrällisesti toimintojen riittävyys on vaikea asia pohdittavaksi, koska kyseessä on haastava kohderyhmä. Nykyajan koventunut vankiaines nähtiin haasteena toiminnoille. Nuorilla vangeilla ei ole koulutusta tai työkokemusta ja vanhemmat vangit kaipasivat oikeaa työtä. Voimme siis tulla tulokseen, että on vaikeaa ja melkein mahdotonta miellyttää kaikkia. Täydellistä tilannetta ei toimintojen osalta voi näin ollen koskaan syntyä, mutta jonkinlaiseen tasapainoon olisi hyvä päästä.

6.2 Kehittämisehdotukset

Viimeisenä tavoitteena tällä opinnäytetyöllä oli nostaa kehittämisideoita lähityön ja ohjattujen toimintojen kannalta yhdessä Kuopion vankilan henkilöstön kanssa. Tämä opinnäytetyö on tehty jo olemassa olevan kehitystyön tueksi. Toiminnoissa olen ottanut huomioon myös vankien näkökulmaa asiaan.

Lähityön tilanne Kuopion vankilassa on tulosten perusteella hyvällä mallilla. Lähityössä kehitysideana mielestäni nousi hiljaisten vankien huomioiminen ja aktivoiminen entistä enemmän. Täytyy kuitenkin osata antaa tilaa ja lukea tilannetta. Virkamiesten tulee käyttäytyä hyvien käytöstapojen mukaan ja jokainen voi omalta osaltaan

pyrkii rikkomaan virkamies vastaisuutta kiinnittämällä huomiota omaan ulkoiseen olemukseen, eleisiin ja ilmeisiin.

Kuopion vankilassa kaikilla on yhteinen ymmärrys siitä, mitä lähityö tarkoittaa ja miksi sitä tehdään. Opinnäytetyön tuomat tulokset lähityön positiivisista vaikutuksista olisi tärkeää jalkauttaa koko henkilöstölle. Näin jokainen on tietoinen toimivasta käytännöstä ja pystyy kantamaan oman vastuunsa lähityön tekemisestä ja pitämään yhteistä motivaatiota ja sitoutumista yllä. Kuten aikaisemmin mainitsin, tulosten perusteella erityishuomiota tulisi jatkossa antaa syrjäytymisvaarassa oleville vangeille. Tärkeänä kehittämisen mahdollistajana nähtiin Kuopion vankilassa toimiva uusi lähityön ryhmä, joka koostuu eri työtehtävissä olevista työntekijöistä.

Määrällisesti toimintoja on sopivan verran, mutta niitä voisi monipuolistaa mahdollisuuksien mukaan. Toimintojen lisäämisestä tai päivittämisestä olisi hyvä päästä yhteiseen näkemykseen eri henkilöstöryhmien välillä. Arkisten asioiden ohjaamisessa olisi nykyään enemmän tarvetta nykyisille vangeille. Haastattelujen mukaan Kuopion vankilan omien ohjaajien henkilökohtaisia taitoja toivottiin hyödynnettävän enemmän mahdollisuuksien mukaan erilaisissa toiminnoissa vaihtoehtoisesti ulkopuolelta tulevien ohjaajien sijaan. Ulkopuolelta tulevien ohjaajien vetämät kurssit nähtiin kuitenkin positiivisena asiana. Ohjaajien henkilökohtaisia taitoja toivottiin hyödynnettävän esimerkiksi liikuntaan, musiikkiin tai ruoanlaittoon liittyvissä toiminnoissa. Vangit toivoivat lisää liikuntaa ja liikuntavälineiden päivittämistä sekä musiikkiin ja ruoanlaittoon liittyviä kursseja. Kaikki toiminnot, joiden aikana pääsi sellistä pois, koettiin mukavina. Vankien väliset asiat vaikuttavat tietysti myös toimintoihin osallistumisessa, mutta siihen on henkilökunnan vaikea vaikuttaa.

Työntekijöiden välinen tiedonkulku helpottaa kaikkia pysymään ajan tasalla, mitä koko talossa tapahtuu. Voisi sanoa, että melkein jokaisessa organisaatiossa nähdään henkilöstön välillä tapahtuva viestintä usein haasteellisena. Tässäkin työyhteisössä turvallisuuden ja työn sujuvuuden kannalta viestintä on todella tärkeä ja oleellinen asia. Ongelmana tiedonkululle luonnollisesti on muutokset henkilökunnassa ja työntekijöiden toimipaikoissa. Ehdottaisinkin, että valvontahenkilöstö ja ohjaajat voisivat tehostaa heidän välistään tiedonkulkua entistä enemmän toimintojen onnistuvuuden ja turvallisuuden kannalta. Osastojen ja vankien tuntemus helpottaisi kaikkien työntekemistä.

Tärkeänä asiana pidän kaikkien näkemysten huomioon ottamisen, että päästäisiin yhteisiin toimiviin kompromisseihin. Opinnäytetyön tuomia tuloksia tulisi jalkauttaa koko henkilöstölle, että yhteinen kehittäminen olisi sujuvaa. Olennainen lähtökohta kehittämiselle on se, että kaikki tietävät, mitä kehitetään ja miksi se on hyödyllistä.

7 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessi alkoi syksyllä 2019, kun päätimme yhdessä opinnäytetyön lopullisen aiheen Kuopion vankilan toiminnoista vastaavan apulaisjohtajan kanssa. Kuopion vankila oli hyvä ja luonnollinen valinta opinnäytetyöni toimintaympäristöksi, koska olin suorittanut ammatillisia harjoitteluja ja työskennellyt siellä keväällä ja kesällä 2019. Alusta asti lähtökohtana opinnäytetyölle minulla oli se, että halusin sen tuottavat todellista tarvetta tai hyötyä työyhteisölle. Kuopion vankilassa harjoittelu- ja työskentelyajan yritin koko ajan parhaani mukaan kartoittaa kehittämistarpeita, jotka myös soveltuisivat tukemaan minun ammatillista kehittymistäni.

Kuopion vankilan apulaisjohtajan kanssa käymien keskustelujen ja pohdintojen jälkeen aiheeksi valitsimme lähityön ja ohjattujen toimintojen kehittämisen. Aihe tuntui minulle luonnolliselta ja hyödylliseltä ammatillisen kehittymisen kannalta, koska olin päässyt jo aikaisemmin itse tekemään lähityötä ja ohjaamaan toimintoja. Lähityöhön ja ohjattuihin toimintoihin liittyvä tutkimus hyödyttäisi myös olemassa olevaa kehittämistä. Kun aihe oli valittu ja opinnäytetyösuunnitelma hyväksytty, lähdin rakentamaan opinnäytetyön teoriaa. Aiheen rajaaminen ja tarkka määrittäminen tuntui aluksi haastavalta, mutta työn edetessä se selventyi minulle koko ajan paremmin. Tutkimuskysymysten kertaamisesta oli paljon apua aiheen täsmentämisessä prosessin edetessä.

Opinnäytetyön suunnitelman mukaisesti toteutin kaikki haastattelut viimeisen harjoittelujaksoni aikana Kuopion vankilassa marras- joulukuussa 2019. Haastattelujen jälkeen litteroin aineiston ja pääsin aineiston analyysi vaiheeseen. Litterointi vei paljon aikaa, mutta olen tyytyväinen siihen, että päätin nauhoittaa haastattelut. Aineistoa oli helpompi analysoida kuuntelemalla nauhoituksia uudestaan ja saada sitä kautta oleelliset asiat esille. Varsinaisen aineiston analyysin aloitin jo syksyllä 2019, mutta viimeistelin opinnäytetyön keväällä 2020.

Mielestäni olen todella onnekas, että sain tehdä opinnäytetyöni sellaisesta aiheesta, mikä minua oikeasti kiinnostaa. Motivaatio säilyi hyvin koko prosessin ajan ja pysyin

aikataulussa, minkä olin laatinut opinnäytetyösuunnitelmaani. Ammatillista kasvua tapahtui monella tavalla. Aluksi opinnäytetyö tuntui isolta ja haastavalta tehtävältä, mutta prosessin edetessä opin koko ajan ja asiat selkeytyivät. Prosessin avulla opin ennestä paremmin ymmärtämään, mitä kaikkea kehittäminen vaatii ja miten se jalkauteaan käytäntöön. Loppu vaiheessa prosessia oli myös helpompi tarkastella omaa toimintaani kriittisesti.

Pyrin opinnäytetyölläni sellaiseen ajatteluun, että työntekijät saisivat sellaisen kokemuksen ja ymmärryksen, että heiltä ei oteta mitään pois, vaan annetaan lisää työkaluja jatkuvan kehittämisen tueksi. Toivon, että Kuopion vankilalle näistä tuloksista on jatkossa hyötyä ja vievät mahdollisuuksien mukaan kehittämistyötä omalta osaltaan eteenpäin. Koen, että olen onnistunut selvittämään, mikä on lähityön ja ohjattujen toimintojen tilanne tällä hetkellä Kuopion vankilassa ja nostamaan niihin liittyen mahdollisia kehittämis ehdotuksia. Opinnäytetyön tilaajalta sain työstäni hyvää palautetta. Opinnäytetyö on palautteen mukaan kokonaisuutena selkeä ja johtopäätökset ymmärrettäviä ja tarkkoja.

Mielestäni Rikosseuraamuslaitos toimintaympäristönä sopii hyvin yhteisöpedagogeille, koska nykypäivänä vankiloissa on aiempaa enemmän kuntouttavaa ja yhteisöllistä toimintaa. Yhteisöpedagogina vankilassa pääsee toteuttamaan monipuolisesti yksilö- ja ryhmänohjaustaitoja. Tämä opinnäytetyön aihe soveltui myös hyvin omaan ammattialaani, koska keskeisiä teemoja olivat vuorovaikutus ja ohjaaminen sekä niiden kehittäminen. Opinnäytetyöni on tehty Kuopion vankilan henkilöstön näkökulmasta, mutta muutkin vankilat voivat mahdollisuuksien mukaan hyödyntää tuloksia omassa toiminnassaan.

Vankilan henkilöstöllä on suuri vaikutus vankilan arkisiin asioihin ja tilanteisiin. Kun ihminen joutuu vankilaan, häneltä lähtee valta tehdä päätöksiä itsenäisesti omaan elämään liittyvissä asioissa. Vaikutusvaltaansa virkamies voi käyttää monella eri tapaa ja toivottavaa luonnollisesti on, että mieluummin hyvässä kuin pahassa. Oman asenteen tiedostaminen ja sen vaikuttaminen asioihin työtä tehdessä on mielestäni tärkeä asia, mihin tulisi välillä meistä jokaisen kiinnittää huomiota. Jokainen voi omassa työssään tiedostaen luoda miellyttävää ilmapiiriä, jos niin haluaa. Tiedostamattaan voi myös ruokkia vangin virkamiesvastaisuutta tai luoda negatiivista ilmapiiriä työyhteisöön.

Tärkeänä näkisin siis koko työyhteisön hyvän asennoitumisen työhön ja kohteliaan sekä kunnioittavan vuorovaikutuksen työkavereiden ja vankien kanssa.

”Hyväntahtoisuuden kulttuuri syntyy siitä, että on varaa tahtoa toiselle hyvää ja jopa toimia toisen onnistumisen eteen. Hyväntahtoisuus synnyttää turvaa. Siellä, missä on turvaa, ihminen vapautuu olemaan inhimillinen, keskeneräinen ja haavoittuva. Tämä puolestaan johtaa luovuuden lisääntymiseen sekä innovatiivisuuden elpymiseen. Syntyy uusia onnistumisia ja hyviä kierteitä. Tämä puolestaan johtaa aikanaan myös tuloksellisuuteen, tehokkuus lisääntyy, mutta se ei enää toteudu ihmisyyden kustannuksella, vaan se syntyy levollisuudesta, luovuudesta ja työnilosta. Hyväntahtoisuudella on siis valtava merkitys, missä tahansa organisaatiossa.”
(Tommy Hellsten)

LÄHTEET

Alizad, Arman 2019. Arman Pohjantähden alla. Nuorisovankilan erityisohjaaja: mitä tekisit toisin. Dokumenttisarjan 4 tuotantokausi, jakso 7. Esitetty 14.10.2019. Nelonen-kanavalla.

Ammattinetti 2019. Vartija, rikosseuraamusala. Viitattu 29.11.2019. http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/613_ammatti?link=true

Hakala, Taija 2019. Lähityö Oulun vankilassa – Lähityöopas henkilökunnalle. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Kriminaalihuollon tukisäätiö 2019. Mikä on ransu ja miksi se on tärkeä? Viitattu 11.12.2019. <https://www.krits.fi/tietoa/tuomio-tulossa/mika-on-ransu-ja-miksi-se-on-tarkea/>

Laurila, Timo 2018. Lähityötä kehittämässä - vankilan valvontahenkilökunnan näkemyksiä lähityöstä ja sen kehittamisestä. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu.

Mohell, Ulla & Pajuoja, Jussi 2006. Vankeuspaketti. Vankeinhoidon kokonaisuudistus käytännössä. Tietosanoma Oy: Tallinna.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.

Rikosseuraamuslaitos 2013. Työtoiminnan linjaukset vuosille 2013-2020. Viitattu 13.12.2019. https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-muut/Yw9Orx517/Tyotoiminnan_linjaukset_2013-2020_PIENI.pdf

Rikosseuraamuslaitos 2017a. Rikosseuraamuslaitoksen yleisesite.

Rikosseuraamuslaitos 2017b. Rikosseuraamusalan keskeisiä käsitteitä. Viitattu 11.12.2019. http://www.sosiaalikallega.fi/hankkeet/paljon-tukea-tarvitsevat/viranomaisyhteistyö_rikosseuraamusasiakkaat_290317/keskeisia_kasitteita

Rikosseuraamuslaitos 2017c. Ammattina vartija. Viitattu 16.12.2019. https://www.rskk.fi/fi/index/perustutkinto_1/ammattinavartija.html

Rikosseuraamuslaitos 2018a. Tapaajan opas, Kuopion vankila. Viitattu 29.11.2019. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/taytantonpano/yhteydetulkopuolelle/tapaamiset/tapaajanopaskuopionvankila.html>

Rikosseuraamuslaitos 2018b. Rikosseuraamuslaitoksen tilastoja 2018. Viitattu 11.12.2019. https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-tilastollinenvuosikirja/AWHmQGSQj/Rikosseuraamuslaitoksen_tilastollinen_vuosikirja_2018_WWW2.pdf

Rikosseuraamuslaitos 2019a. Strategiakartta 2019-2022. Viitattu 22.11.2019. https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/liitteet_rise/UGS-FLhnpJ/Rise_strategiakartta_2019_toimenpiteet1-7.pdf

Rikosseuraamuslaitos 2019b. Organisaatio. Viitattu 25.11.2019. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/organisaatio.html>

- Rikosseuraamuslaitos 2019c. Arvot ja strategia. Viitattu 29.11.2019. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>
- Rikosseuraamuslaitos 2019d. Kuopion vankila. Viitattu 29.11.2019. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat/kuopionvankila.html>
- Rikosseuraamuslaitos 2019e. Opiskelu. Viitattu 11.12.2019. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/taytantonpano/toiminnot/opiskelu.html>
- Rikosseuraamuslaitos 2019f. Vankeus. Viitattu 11.12.2019. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/vankeus.html>
- Rikosseuraamuslaitos 2019g. Vankeusaika mahdollisuutena. Viitattu 13.12.2019. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/hankkeet/vankeusaikamahdollisuutena.html>
- Rikosseuraamuslaitos 2019h. Säännökset. Viitattu 19.12.2019. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/saannokset.html>
- Saarnio, Pekka 2009. Suomalaisen päihdetyöntekijän muotokuva. Yhteiskuntapolitiikka lehtijulkaisu 6/2009. Viitattu 11.12.2019. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100591/saarnio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Särkelä, Antti 2001. Välittäminen ammattina. Näkökulmia sosiaaliseen auttamistyöhön. Tampere: Vastapaino Oy.
- THL 2019a. Osallisuus. Viitattu 13.12.2019. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>
- THL 2019b. Sosiaalinen osallisuus teoreettisena käsitteenä. Viitattu 13.12.2019. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/mita-sosiaalinen-osallisuus-on-/sosiaalinen-osallisuus-teoreettisena-kasitteena>
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.
- Tutkimus eettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 28.12.2019. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime). 2016. Handbook on the Management of High-Risk Prisoners. United nations. New york. Viitattu 19.12.2019. https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/HB_on_High_Risk_Prisoners_Ebook_appr.pdf
- UNOCD 2019. About the United Nations Office on Drugs and Crime. Viitattu 19.12.2019 <https://www.unodc.org/unodc/en/about-unodc/index.html?ref=menutop>
- VankL vankeuslaki (767/2005). Viitattu 11.12.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767>
- Vesterbacka, Esa 2013. Esipuhe. Työtoiminnan linjaukset vuosille 2013-2020. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 13.12.2019. https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-muut/Yw9Orx517/Tyotoiminnan_linjaukset_2013-2020_PIENTI.pdf

Yliassi, Hilkka & Seppänen, Laura & Uusitalo, Hanna & Kalavainen, Susanna & Piispainen, Päivi 2016. Aktivoiva lähityö Vankiloiden valvonta- ja ohjaushenkilöstö vuorovai-
kutuksellista lähityötä kehittämässä. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 2/2016.

LIITTEET

Liite 1: Tutkimuslupa



RISE RIKOSSEURAAMUSLAITOS

Tutkimuslupa

8.10.2019

45/332/2019

Opiskelija
Nanette Ylönen
Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

Hakemuksenne 27.9.2019

Tutkimuslupahakemus

Olette hakeneet Rikosseuraamuslaitokselta tutkimuslupaa Kuopion Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Opinnäytteen ohjaavana opettajana toimii lehtori Jari Klemola. Opinnäytetyön tilaaja ja ohjaaja Kuopion vankilasta on apulaisjohtaja Jukka Häkkinä.

Tutkimuksen aihe

Lähityön ja ohjattujen toimintojen kehittäminen Kuopion vankilassa

Tutkimuksen toteutus

Vankihaastattelut ja havainnointi, jotka toteutetaan Kuopion vankilassa harjoittelujakson aikana marras-joulukuun aikana 2019.

Lupahakemus

Haette lupaa haastattelujen ja havainnoinnin toteuttamiseen.

Päätös

Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikkö myöntää teille tutkimuslupan hakemuksenne mukaisesti. Haastattelut tulee tehdä vankilan johtajan tai apulaisjohtajan suostumuksella.

Vankien osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista ja heiltä tulee pyytää yksilöity kirjallinen suostumus osallistumisesta tutkimukseen. Tutkimuksen tulokset on esitettävä niin, etteivät yksittäiset henkilöt ole tunnistettavissa. Tutkimusaineisto on säilytettävä siten, ettei se joudu ulkopuolisten käsiin. Tutkimusaineisto on tarkoitettu vain tutkimukselliseen käyttöön ja se on hävitettävä yksilötietojen osalta tutkimuksen valmistuttua. Tutkimuksen toteutus ja tutkimusaineiston keruu ei saa aiheuttaa kohtuutonta haittaa vankilan muulle toiminnalle.

Tutkimuksen valmistuttua siitä tulee lähettää sähköinen kopio tai paperikopio Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikköön, Kuopion vankilaan sekä Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen Kriminologiselle kirjastolle.

Osoite
Lintulahdenkuja 4
00530 HELSINKI

Puhelin
029 56 88500

Telekopio
029 56 88446

Sähköpostiosoite
kirjasto.rise@om.fi

2(2)



Pauli Nieminen
kehitysjohtaja



Peter Blomster
erikoistutkija

Tiedoksi

Itä-Pohjois-Suomen rikosseuraamusalueen johtaja
Kuopion vankilan johtaja ja apulaisjohtaja

Liite 2: Suostumuslomake haastatteluun

Kirjallinen suostumus haastatteluun

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Opinnäytetyö käsittelee Kuopion vankilan lähityön ja ohjattujen toimintojen kehittämistä. Opinnäytetyö valmistuu keväällä 2020.

Kaikkia tutkimuksen osapuolia sitoo vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus. Tutkimustiedot käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti. Suostuneita haastattelen teemaan liittyvin kysymyksiin ja nauhoitan haastattelun. Tuhoan nauhat, kun niitä ei enää tarvitse. Mielipiteet ja kokemukset tulevat opinnäytetyössä esiin niin, että kukaan ei voi tunnistaa haastateltua. Tietoja käytetään ainoastaan opinnäytetyötä varten.

Näiden tietojen pohjalta suostun haastatteluun ja nauhoitukseen. Voin halutessani keskeyttää haastattelun ja minulla on oikeus olla vastaamatta kysymyksiin. Voin halutessani esittää kysymyksiä opinnäytetyöhön liittyen.

Aika ja paikka:

Allekirjoitus ja nimenselvennys:

Liite 3: Haastattelurungot

Haastattelurunko henkilökunnalle

Osio 1: Lähityö

- Määrittele mitä lähityö vankilassa sinun mielestäsi on?
- Millaisissa työtehtävissä teet lähityötä?
- Millaista koulutusta ja taitoja lähityön tekeminen mielestäsi vaatii?
- Millaisia positiivisia vaikutuksia lähityöllä on mielestäsi ollut?
- Mikä lähityössä on vaikeaa ja helppoa?
- Onko sinulla tavoitteita työtilanteissa?
- Onko lähityö mielestäsi tärkeää?

Osio 2: Ohjatut toiminnot

- Mitä toimintoja Kuopion vankilassa järjestetään vangeille?
- Mitä toimintoja itse ohjaat?
- Onko toimintoja mielestäsi tarpeeksi?
- Onko Kuopion vankilalla mielestäsi hyvät ohjaaja resurssit?
- Mitä taitoja tai koulutusta ohjaaminen mielestäsi vaatii?
- Millaista palautetta ohjatut toiminnot ovat saaneet Kuopion vankilassa?

Osio 3: Kehittäminen

- Oletko ollut mukana lähityön tai ohjattujen toimintojen kehittämisessä?
- Mikä estää kehittämisen?
- Mikä mahdollistaa kehittämisen?

- Mitä kehittäminen vaatii?
- Mikä lisääisi sinun motivaatiasi?
- Miten jalkauttaisit tämän kehittämistyön tulokset käytäntöön Kuopion vankilassa?

Haastattelurunko vangeille

Peruskysymykset

- Ikä?
- Kuinka pitkään olet ollut vankilassa tällä tuomiolla?
- Kuinka monta kertaa olet ollut vankilassa?

Toiminnot

- Mihin ohjattuihin toimintoihin olet osallistunut Kuopion vankilassa?
- Mistä ohjatuista toiminnoista olet pitänyt ja mistä et?
- Mitä ohjattuja toimintoja toivoisit lisää?
- Onko toiminnot vaikuttaneet vankila-arkeesi positiivisesti?
- Onko toimintoihin helppo lähteä mukaan?
- Pidätkö ohjattua toimintaa tärkeänä?
- Lopuksi vapaa sana, mitä hyvää, huonoa, kehitettävää?

KUVIOT

Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio kaaviona

Kuvio 2: Rikosseuraamuslaitoksen kulmakivet

Kuvio 3: Vankien ajankäytön jakautuminen arkipäivisin vuonna 2018